Ontario

OFFICE CONSOLIDATION

CODIFICATION ADMINISTRATIVE

Employment Standards Act, 2000

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

Statutes of Ontario, 2000
Chapter 41

Lois de l'Ontario de 2000
Chapitre 41

Amended to: 2006, Chapter 35, Sched. C, s. 33.

Modifié jusqu'à l'art. 33 de l'annexe C du chapitre 35 de 2006.

and the Regulations thereunder

et ses règlements d'application

© Queen's Printer for Ontario
Current to February 19, 2007

© L'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario
À jour au 19 février 2007

ISBN 978-1-4249-3090-6

NOTICE

This is an office consolidation of the *Employment Standards Act, 2000* and regulations made pursuant to the Act. It is printed by the Queen's Printer for Ontario. Section 24.1 (1) of the *Evidence Act* provides as follows:

> A document that purports to be printed by the Queen's Printer for Ontario as an office consolidation of a statute or regulation shall be received in evidence, in the absence of evidence to the contrary, as an accurate consolidation of the statute or regulation as it read on the date indicated on the document.

The Act and all the regulations are available at www.e-laws.gov.on.ca.

The legislation in this office consolidation is current to February 19, 2007. A more current version may be available at www.e-laws.gov.on.ca.

Shaded text in this publication indicates sections of the Act and/or the regulation(s) not in force as of the date of currency of this publication, and which will take effect on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor of Ontario. Information on dates of proclamation can be found at www.e-laws.gov.on.ca.

You may purchase copies of this and other Government of Ontario publications and products in person or by telephone, fax, or mail order through **Publications Ontario** at:

880 Bay Street
TORONTO, ONTARIO M7A 1N8
(416) 326-5300
Toll-free 1-800-668-9938
Teletypewriter (TTY) toll-free 1-800-268-7095
Fax (416) 325-3407

Or, in the Ottawa area visit **ServiceOntario** at:

110 Laurier Avenue West
OTTAWA, ONTARIO K1P 1J1

You may also purchase government publications and products through POOL (Publications Ontario On-line) on the **Internet** at:

www.publications.gov.on.ca

AVIS

Ceci est une codification administrative de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et des règlements faits en vertu de cette Loi. Elle est imprimée par l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. L'article 24.1 (1) de la *Loi sur la preuve* prévoit ce qui suit :

> Le document qui se présente comme ayant été imprimé par l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario à titre de codification administrative d'une loi ou d'un règlement est, en l'absence de preuve contraire, reçu en preuve à titre de codification exacte de la loi ou du règlement, tels qu'ils existaient à la date figurant sur le document.

La Loi et tous ses règlements se trouvent à www.lois-en-ligne.gouv.on.ca.

La législation dans cette codification administrative est mise à jour au 19 février 2007. Vous pouvez trouver une version plus récente à www.lois-en-ligne.gouv.on.ca.

Le texte ombré de cette publication indique les articles de la Loi, de son ou ses règlements qui ne sont pas en vigueur à la date de la mise à jour de cette publication et qui entreront en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur de l'Ontario fixe par proclamation. Vous trouverez des renseignements sur les dates de proclamation à www.lois-en-ligne.gouv.on.ca.

On peut se procurer des exemplaires du présent document ainsi que d'autres publications et produits du gouvernement de l'Ontario en personne ou par téléphone, télécopie ou commande postale auprès de **Publications Ontario** à l'adresse et aux numéros suivants :

880, rue Bay
TORONTO, ONTARIO M7A 1N8
(416) 326-5300
Numéro sans frais : 1-800-668-9938
Numéro de téléimprimeur (ATS) sans frais : 1-800-268-7095
Numéro de télécopieur : (416) 325-3407

Ou dans la région d'Ottawa, visiter **ServiceOntario** à l'adresse suivant :

110, rue Laurier ouest
OTTAWA, ONTARIO K1P 1J1

On peut également se procurer les publications et les produits du gouvernement sur **Internet** par le biais de POD (Publications Ontario en direct) à l'adresse suivante :

www.publications.gov.on.ca

2007-03568/

CONTENTS/SOMMAIRE

Page

Employment Standards Act, 2000 / *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* 1

Regulations/Règlements

Benefit Plans (O. Reg. 286/01) / *Régimes d'avantages sociaux (Règl. de l'Ont. 286/01)* R1.1

Building Services Providers (O. Reg. 287/01) / *Fournisseurs de services de gestion d'immeubles (Règl. de l'Ont. 287/01)* R2.1

Enforcement (O. Reg. 289/01) / *Application (Règl. de l'Ont. 289/01)* R3.1

Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage (O. Reg. 285/01) / *Exemptions, règles spéciales et fixation du salaire minimum (Règl. de l'Ont. 285/01)* R4.1

Family Medical Leave — Prescribed Individuals (O. Reg. 476/06) / *Congé familial pour raison médicale — particuliers prescrits (Règl. de l'Ont. 476/06)* R5.1

Posting of Information Concerning Rights and Obligations (O. Reg. 316/04) / *Affichage de renseignements concernant les droits et les obligations (Règl. de l'Ont. 316/04)* R6.1

Termination and Severance of Employment (O. Reg. 288/01) / *Licenciement et cessation d'emploi (Règl. de l'Ont. 288/01)* R7.1

Terms and Conditions of Employment in Defined Industries (O. Reg. 291/01) / *Conditions d'emploi dans des industries définies (Règl. de l'Ont. 291/01)* R8.1

Terms and Conditions of Employment in Defined Industries — Ambulance Services (O. Reg. 491/06) / *Conditions d'emploi dans des industries définies — services d'ambulance (Règl. de l'Ont. 491/06)* R9.1

Terms and Conditions of Employment in Defined Industries — Automobile Manufacturing, Automobile Parts Manufacturing, Automobile Parts Warehousing and Automobile Marshalling (O. Reg. 502/06) / *Conditions d'emploi dans des industries définies — construction automobile, fabrication de pièces automobiles, triage d'automobiles et entreposage de pièces automobiles (Règl. de l'Ont. 502/06)* R10.1

Terms and Conditions of Employment in Defined Industries — Live Performances, Trade Shows and Conventions (O. Reg. 160/05) / *Conditions d'emploi dans des industries définies — représentations en direct, salons commerciaux et congrès (Règl. de l'Ont. 160/05)* R11.1

Terms and Conditions of Employment in Defined Industries — Mineral Exploration and Mining (O. Reg. 159/05) / *Conditions d'emploi dans des industries définies — exploration et exploitation minières (Règl. de l'Ont. 159/05)* R12.1

Terms and Conditions of Employment in Defined Industries — Public Transit Services (O. Reg. 390/05) / *Conditions d'emploi dans des industries définies — services de transport en commun (Règl. de l'Ont. 390/05)* R13.1

Employment Standards Act, 2000

S.O. 2000, CHAPTER 41

Amended by: 2001, c. 9, Sched. I, s. 1; 2002, c. 18, Sched. J, s. 3; 2004, c. 15; 2004, c. 21; 2005, c. 5, s. 23; 2006, c. 13, s. 3; 2006, c. 19, Sched. D, s. 7; 2006, c. 19, Sched. M, s. 1; 2006, c. 21, Sched. F, s. 136 (1); 2006, c. 34, Sched. C, s. 23; 2006, c. 35, Sched. C, s. 33.

CONTENTS

PART I
DEFINITIONS

1. Definitions

PART II
POSTING OF INFORMATION
CONCERNING RIGHTS AND OBLIGATIONS

2. Minister to prepare poster

PART III
HOW THIS ACT APPLIES

3. To whom Act applies
4. Separate persons treated as one employer
5. No contracting out
6. Settlement by trade union binding
7. Agents
8. Civil proceedings not affected

PART IV
CONTINUITY OF EMPLOYMENT

9. Sale, etc., of business
10. New building services provider

PART V
PAYMENT OF WAGES

11. Payment of wages
12. Statement re wages
12.1 Statement re wages on termination
13. Deductions, etc.
14. Priority of claims

PART VI
RECORDS

15. Records
15.1 Record re vacation time and vacation pay
16. Availability

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

L.O. 2000, CHAPITRE 41

Modifiée par l'art. 1 de l'annexe I du chap. 9 de 2001; l'art. 3 de l'annexe J du chap. 18 de 2002; le chap. 15 de 2004; le chap. 21 de 2004; l'art. 23 du chap. 5 de 2005; l'art. 3 du chap. 13 de 2006; l'art. 7 de l'annexe D du chap. 19 de 2006; l'art. 1 de l'annexe M du chap. 19 de 2006; le par. 136 (1) de l'annexe F du chap. 21 de 2006; l'art. 23 de l'annexe C du chap. 34 de 2006; l'art. 33 de l'annexe C du chap. 35 de 2006.

SOMMAIRE

PARTIE I
DÉFINITIONS

1. Définitions

PARTIE II
AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS
CONCERNANT LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

2. Préparation d'une affiche par le ministre

PARTIE III
APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI

3. Personnes visées par la Loi
4. Personnes distinctes considérées comme un seul employeur
5. Impossibilité de se soustraire à une norme d'emploi
6. Transaction d'un syndicat
7. Mandataires
8. Aucune incidence sur les instances civiles

PARTIE IV
CONTINUITÉ D'EMPLOI

9. Vente d'une entreprise
10. Nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles

PARTIE V
VERSEMENT DES SALAIRES

11. Versement des salaires
12. Relevé du salaire
12.1 Relevé du salaire à la fin de l'emploi
13. Retenues
14. Priorité des créances

PARTIE VI
DOSSIERS

15. Dossiers
15.1 Dossier : vacances et indemnités de vacances
16. Accessibilité

PART VII
HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

17. Limit on hours of work
17.1 Hours in work week: application for approval
17.2 Non-application of s. 5 (2)
17.3 Delegation by Director
18. Hours free from work
19. Exceptional circumstances
20. Eating periods
21. Payment not required
21.1 Director to prepare document

PART VIII
OVERTIME PAY

22. Overtime threshold
22.1 Averaging: application for approval
22.2 Delegation by Director

PART IX
MINIMUM WAGE

23. Minimum wage

PART X
PUBLIC HOLIDAYS

24. Public holiday pay
25. Two kinds of work
26. Public holiday ordinarily a working day
27. Agreement to work, ordinarily a working day
28. Requirement to work on a public holiday: certain operations
29. Public holiday not ordinarily a working day
30. Agreement to work where not ordinarily a working day
31. Premium pay hours not overtime hours
32. If employment ends

PART XI
VACATION WITH PAY

33. Right to vacation
34. Alternative vacation entitlement year
35. Timing of vacation
35.1 Timing of vacation, alternative vacation entitlement year
35.2 Vacation pay
36. When to pay vacation pay
37. Payment during labour dispute
38. If employment ends
39. Multi-employer plans
40. Vacation pay in trust
41. Approval to forego vacation
41.1 Vacation statements

PART XII
EQUAL PAY FOR EQUAL WORK

42. Equal pay for equal work

PART XIII
BENEFIT PLANS

43. Definition
44. Differentiation prohibited

PARTIE VII
HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS

17. Plafonnement des heures de travail
17.1 Heures par semaine de travail : demande d'approbation
17.2 Non-application du par. 5 (2)
17.3 Délégation du directeur
18. Heures d'inactivité
19. Circonstances exceptionnelles
20. Pauses-repas
21. Rémunération non obligatoire
21.1 Préparation d'un document par le directeur

PARTIE VIII
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22. Seuil de travail supplémentaire
22.1 Calcul de la moyenne : demande d'approbation
22.2 Délégation du directeur

PARTIE IX
SALAIRE MINIMUM

23. Salaire minimum

PARTIE X
JOURS FÉRIÉS

24. Salaire pour jour férié
25. Deux sortes de travail
26. Jour férié normalement un jour ouvrable
27. Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable
28. Obligation de travailler les jours fériés : certaines exploitations
29. Jour férié non un jour ouvrable
30. Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable
31. Heures non assimilées à des heures supplémentaires
32. Fin de l'emploi

PARTIE XI
VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES

33. Droit à des vacances
34. Année de référence différente
35. Moment des vacances
35.1 Moment des vacances : année de référence différente
35.2 Indemnité de vacances
36. Versement de l'indemnité de vacances
37. Versement pendant un conflit de travail
38. Fin de l'emploi
39. Régimes interentreprises
40. Indemnité de vacances détenue en fiducie
41. Approbation
41.1 Relevés de vacances

PARTIE XII
À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

42. À travail égal, salaire égal

PARTIE XIII
RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

43. Définition
44. Interdiction d'établir des distinctions

PART XIV
LEAVES OF ABSENCE

45. Definitions

PREGNANCY LEAVE

46. Pregnancy leave
47. End of pregnancy leave

PARENTAL LEAVE

48. Parental leave
49. End of parental leave

FAMILY MEDICAL LEAVE

49.1 Family medical leave

PERSONAL EMERGENCY LEAVE

50. Emergency leave

EMERGENCY LEAVE, DECLARED EMERGENCIES

50.1 Emergency leave, declared emergencies

GENERAL PROVISIONS CONCERNING LEAVES

51. Rights during leave
51.1 Leave and vacation conflict
52. Length of employment
53. Reinstatement

PART XV
TERMINATION AND SEVERANCE OF EMPLOYMENT

TERMINATION OF EMPLOYMENT

54. No termination without notice
55. Prescribed employees not entitled
56. What constitutes termination
57. Employer notice period
58. Notice, 50 or more employees
59. Period of employment: included, excluded time
60. Requirements during notice period
61. Pay instead of notice
62. Deemed active employment

SEVERANCE OF EMPLOYMENT

63. What constitutes severance
64. Entitlement to severance pay
65. Calculating severance pay
66. Instalments

ELECTION RE RECALL RIGHTS

67. Where election may be made

PART XVI
LIE DETECTORS

68. Definitions
69. Right to refuse test
70. Prohibition: testing
71. Consent to test by police

PART XVII
RETAIL BUSINESS ESTABLISHMENTS

72. Application of Part
73. Right to refuse work

PART XVIII
REPRISAL

74. Reprisal prohibited

PARTIE XIV
CONGÉS

45. Définitions

CONGÉ DE MATERNITÉ

46. Congé de maternité
47. Fin du congé de maternité

CONGÉ PARENTAL

48. Congé parental
49. Fin du congé parental

CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE

49.1 Congé familial pour raison médicale

CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE

50. Congé spécial

CONGÉ SPÉCIAL : SITUATION D'URGENCE DÉCLARÉE

50.1 Congé spécial : situation d'urgence déclarée

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES CONGÉS

51. Droits pendant un congé
51.1 Incompatibilité entre un congé et des vacances
52. Durée de l'emploi
53. Réintégration

PARTIE XV
LICENCIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI

LICENCIEMENT

54. Aucun licenciement sans préavis
55. Employés prescrits
56. Ce qui constitue un licenciement
57. Délai de préavis de l'employeur
58. Préavis, 50 employés ou plus
59. Période d'emploi : inclusion et exclusion
60. Exigences à respecter pendant le délai de préavis
61. Indemnité tenant lieu de préavis
62. Emploi réputé effectif

CESSATION D'EMPLOI

63. Ce qui constitue une cessation d'emploi
64. Droit à une indemnité de cessation d'emploi
65. Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi
66. Versements échelonnés

CHOIX : DROIT DE RAPPEL

67. Choix

PARTIE XVI
DÉTECTEURS DE MENSONGES

68. Définitions
69. Droit de refuser
70. Interdiction : test
71. Consentement au test

PARTIE XVII
ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL

72. Application de la partie
73. Droit de refuser de travailler

PARTIE XVIII
REPRÉSAILLES

74. Interdiction d'exercer de représailles

PART XIX BUILDING SERVICES PROVIDERS

75. New provider
76. Vacation pay
77. Information request, possible new provider
78. Use of information

PART XX LIABILITY OF DIRECTORS

79. Definition
80. Application of Part
81. Directors' liability for wages
82. No relief by contract, etc.
83. Civil remedies protected

PART XXI WHO ENFORCES THIS ACT AND WHAT THEY CAN DO

84. Minister responsible
85. Director
86. Employment standards officers
87. Delegation
88. Powers and duties of Director
88.1 Director may reassign an investigation
89. Powers and duties of officers
90. Officers not compellable
91. Investigation and inspection powers
92. Warrant
93. Posting of notices
94. Powers under the Canada Labour Code
95. Service of documents

PART XXII COMPLAINTS AND ENFORCEMENT

COMPLAINTS

96. Complaints
97. When civil proceeding not permitted
98. When complaint not permitted

ENFORCEMENT UNDER COLLECTIVE AGREEMENT

99. When collective agreement applies
100. If arbitrator finds contravention
101. Arbitration and s. 4

ENFORCEMENT BY EMPLOYMENT STANDARDS OFFICER

102. Meeting may be required
103. Order to pay wages
104. Orders for compensation or reinstatement
105. Employee cannot be found
106. Order against director, Part XX
107. Further order, Part XX
108. Compliance order
109. Money paid when no review
110. Refusal to issue order
111. Time limit on recovery, employee's complaint

SETTLEMENTS

112. Settlement

PARTIE XIX FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION D'IMMEUBLES

75. Nouveau fournisseur
76. Indemnité de vacances
77. Demande de renseignements : nouveau fournisseur éventuel
78. Utilisation des renseignements

PARTIE XX RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS

79. Définition
80. Application
81. Responsabilité des administrateurs à l'égard du salaire
82. Aucune restriction de la responsabilité
83. Protection des recours civils

PARTIE XXI APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI – SES RESPONSABLES ET LEURS POUVOIRS

84. Responsabilité du ministre
85. Directeur
86. Agents des normes d'emploi
87. Délégation
88. Pouvoirs et fonctions du directeur
88.1 Pouvoir de réaffectation du directeur
89. Pouvoirs et fonctions des agents
90. Non-contraignabilité
91. Pouvoirs d'enquête et d'inspection
92. Mandat
93. Affichage des avis
94. Pouvoirs conférés par le Code canadien du travail
95. Signification de documents

PARTIE XXII PLAINTES ET APPLICATION

PLAINTES

96. Plaintes
97. Instance civile interdite
98. Plainte non autorisée

APPLICATION SOUS LE RÉGIME D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

99. Application d'une convention collective
100. Conclusion de l'arbitre
101. Arbitrage et art. 4

APPLICATION PAR UN AGENT DES NORMES D'EMPLOI

102. Réunion
103. Ordonnance de versement du salaire
104. Ordonnances d'indemnisation ou de réintégration
105. Employé introuvable
106. Ordonnance prise contre les administrateurs : partie XX
107. Ordonnance supplémentaire : partie XX
108. Ordonnance de conformité
109. Somme versée en l'absence de révision
110. Refus de prendre une ordonnance
111. Prescription concernant le recouvrement, plainte d'un employé

TRANSACTIONS

112. Transaction

NOTICES OF CONTRAVENTION

113. Notice of contravention

LIMITATION PERIOD

114. Limitation period re orders and notices
115. Meaning of "substantially the same"

PART XXIII
REVIEWS BY THE BOARD

REVIEWS OF ORDERS

116. Review
117. Money held in trust pending review
118. Rules of practice
119. Powers of Board
120. Settlement through labour relations officer

REFERRAL OF MATTER UNDER PART XIII

121. Referral

REVIEW OF NOTICE OF CONTRAVENTION

122. Review of notice of contravention

GENERAL PROVISIONS RESPECTING THE BOARD

123. Persons from Board not compellable
124. When no decision after six months

PART XXIV
COLLECTION

125. Third party demand
126. Filing of order

COLLECTORS

127. Director may authorize collector
128. Collector's powers
129. Settlement by collector

RECIPROCAL ENFORCEMENT OF ORDERS

130. Definitions

PART XXV
OFFENCES AND PROSECUTIONS

OFFENCES

131. Offence to keep false records
132. General offence
133. Additional orders re s. 74
134. Offence re order for reinstatement
135. Additional orders re other contraventions
136. Offence re directors' liability
137. Offence re permitting offence by corporation
137.1 Prosecution of employment standards officer
138. Where prosecution may be heard
138.1 Publication re convictions
139. Limitation period

PART XXVI
MISCELLANEOUS
EVIDENTIARY PROVISIONS

140. Copy constitutes evidence

AVIS DE CONTRAVENTION

113. Avis de contravention

PRESCRIPTION

114. Prescription : ordonnances et avis
115. Sens de «essentiellement la même»

PARTIE XXIII
RÉVISIONS PAR LA COMMISSION

RÉVISIONS DES ORDONNANCES

116. Révision
117. Somme détenue en fiducie
118. Règles de pratique
119. Pouvoirs de la Commission
120. Transaction par l'intermédiaire d'un agent des relations de travail

RENVOI D'UNE QUESTION VISÉE À LA PARTIE XIII

121. Renvoi

RÉVISION DE L'AVIS DE CONTRAVENTION

122. Révision de l'avis de contravention

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LA COMMISSION

123. Non-contraignabilité
124. Aucune décision après six mois

PARTIE XXIV
RECOUVREMENT

125. Tiers
126. Dépôt de l'ordonnance

AGENTS DE RECOUVREMENT

127. Autorisation du directeur
128. Pouvoirs de l'agent de recouvrement
129. Transaction

EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES

130. Définitions

PARTIE XXV
INFRACTIONS ET POURSUITES

INFRACTIONS

131. Infraction : tenue de faux dossiers
132. Infraction générale
133. Ordonnances supplémentaires : art. 74
134. Infraction : ordonnance de réintégration
135. Ordonnances supplémentaires : autres contraventions
136. Infraction : responsabilité des administrateurs
137. Infraction : permettre la commission d'une infraction par la personne morale
137.1 Poursuite contre un agent des normes d'emploi
138. Audition d'une poursuite
138.1 Publication : déclaration de culpabilité
139. Prescription

PARTIE XXVI
DISPOSITIONS DIVERSES
CONCERNANT LA PREUVE

140. Une copie constitue une preuve

PART XXVII
REGULATIONS

141. Regulations

PART XXVIII
TRANSITION

142. Transition

PART I
DEFINITIONS

Definitions

1. (1) In this Act,

"agent" includes a trade union that represents an employee in collective bargaining; ("mandataire")

"alternative vacation entitlement year" means, with respect to an employee, a recurring 12-month period that begins on a date chosen by the employer, other than the first day of the employee's employment; ("année de référence différente")

"arbitrator" includes,

(a) a board of arbitration, and

(b) the Board, when it is acting under section 133 of the *Labour Relations Act, 1995*; ("arbitre")

"benefit plan" means a benefit plan provided for an employee by or through his or her employer; ("régime d'avantages sociaux")

"Board" means the Ontario Labour Relations Board; ("Commission")

"building services" means services for a building with respect to food, security and cleaning and any prescribed services for a building; ("services de gestion d'immeubles")

"building services provider" or "provider" means a person who provides building services for a premises and includes the owner or manager of a premises if the owner or manager provides building services for premises the person owns or manages; ("fournisseur de services de gestion d'immeubles", "fournisseur")

"business" includes an activity, trade or undertaking; ("entreprise")

"collector" means a person, other than an employment standards officer, who is authorized by the Director to collect an amount owing under this Act; ("agent de recouvrement")

"continuous operation" means an operation or that part of an operation that normally continues 24 hours a day without cessation in each seven-day period until it is concluded for that period; ("exploitation à fonctionnement ininterrompu")

"Director" means the Director of Employment Standards; ("directeur")

PARTIE XXVII
RÈGLEMENTS

141. Règlements

PARTIE XXVIII
DISPOSITION TRANSITOIRE

142. Disposition transitoire

PARTIE I
DÉFINITIONS

Définitions

1. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«agent de recouvrement» Personne, autre qu'un agent des normes d'emploi, que le directeur autorise à recouvrer des sommes dues en application de la présente loi. («collector»)

«agent des relations de travail» Agent des relations de travail nommé en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («labour relations officer»)

«année de référence» Année de référence différente ou année de référence normale. («vacation entitlement year»)

«année de référence différente» Relativement à un employé, s'entend d'une période répétitive de 12 mois qui commence à la date choisie par l'employeur, à l'exclusion du premier jour d'emploi de l'employé. («alternative vacation entitlement year»)

«année de référence normale» Relativement à un employé, s'entend d'une période répétitive de 12 mois qui commence le premier jour d'emploi de l'employé. («standard vacation entitlement year»)

«arbitre» S'entend en outre des entités suivantes :

a) un conseil d'arbitrage;

b) la Commission, lorsqu'elle agit en vertu de l'article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («arbitrator»)

«Commission» La Commission des relations de travail de l'Ontario. («Board»)

«contrat de travail» S'entend en outre d'une convention collective. («employment contract»)

«délai de préavis prévu par la loi» S'entend, selon le cas :

a) du délai de préavis de licenciement que doit donner l'employeur en application de la partie XV;

b) si l'employeur donne un préavis plus long que celui qui est exigé par la partie XV, de la partie du délai de préavis qui se termine à la date de licenciement précisée dans le préavis et qui équivaut au délai de préavis exigé par la partie XV. («statutory notice period»)

«directeur» Le directeur des normes d'emploi. («Director»)

"employee" includes,

(a) a person, including an officer of a corporation, who performs work for an employer for wages,

(b) a person who supplies services to an employer for wages,

(c) a person who receives training from a person who is an employer, as set out in subsection (2), or

(d) a person who is a homeworker,

and includes a person who was an employee; ("employé")

"employer" includes,

(a) an owner, proprietor, manager, superintendent, overseer, receiver or trustee of an activity, business, work, trade, occupation, profession, project or undertaking who has control or direction of, or is directly or indirectly responsible for, the employment of a person in it, and

(b) any persons treated as one employer under section 4, and includes a person who was an employer; ("employeur")

"employment contract" includes a collective agreement; ("contrat de travail")

"employment standard" means a requirement or prohibition under this Act that applies to an employer for the benefit of an employee; ("norme d'emploi")

"establishment", with respect to an employer, means a location at which the employer carries on business but, if the employer carries on business at more than one location, separate locations constitute one establishment if,

(a) the separate locations are located within the same municipality, or

(b) one or more employees at a location have seniority rights that extend to the other location under a written employment contract whereby the employee or employees may displace another employee of the same employer; ("établissement")

"homeworker" means an individual who performs work for compensation in premises occupied by the individual primarily as residential quarters but does not include an independent contractor; ("travailleur à domicile")

"hospital" means a hospital as defined in the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*; ("hôpital")

"labour relations officer" means a labour relations officer appointed under the *Labour Relations Act, 1995*; ("agent des relations de travail")

"Minister" means the Minister of Labour; ("ministre")

"Ministry" means the Ministry of Labour; ("ministère")

"overtime hour", with respect to an employee, means,

(a) if one or more provisions in the employee's employment contract or in another Act that applies to

«employé» S'entend notamment, selon le cas :

a) de quiconque, y compris un dirigeant d'une personne morale, exécute un travail pour un employeur en échange d'un salaire;

b) de quiconque fournit des services à un employeur en échange d'un salaire;

c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, de la manière énoncée au paragraphe (2);

d) de quiconque est un travailleur à domicile.

S'entend en outre de la personne qui était un employé. («employee»)

«employeur» S'entend notamment des personnes suivantes :

a) le propriétaire, le gestionnaire, le chef, le responsable, le séquestre ou le syndic d'une activité, d'une entreprise, d'un travail, d'un métier, d'une profession, d'un chantier ou d'une exploitation qui contrôle ou dirige l'emploi d'une personne à cet égard, ou en est directement ou indirectement responsable;

b) les personnes considérées comme un seul employeur en application de l'article 4.

S'entend en outre de la personne qui était un employeur. («employer»)

«entreprise» S'entend notamment d'une activité, d'un métier ou d'une exploitation. («business»)

«établissement» Relativement à un employeur, emplacement où il exploite une entreprise, mais, s'il en exploite une à plus d'un emplacement, des emplacements distincts constituent un seul établissement si, selon le cas :

a) ils sont situés dans la même municipalité;

b) un ou plusieurs employés d'un emplacement ont des droits d'ancienneté qui s'étendent à l'autre emplacement en vertu d'un contrat de travail écrit selon lequel le ou les employés peuvent supplanter un autre employé du même employeur. («establishment»)

«exploitation à fonctionnement ininterrompu» Exploitation ou partie d'exploitation où les activités se poursuivent habituellement 24 heures par jour sans arrêt pendant chaque période de sept jours jusqu'à ce qu'elles soient terminées pour cette période. («continuous operation»)

«fournisseur de services de gestion d'immeubles» Personne qui fournit des services de gestion d'immeubles à l'égard de locaux. S'entend notamment du propriétaire ou du gérant de locaux s'il fournit de tels services à l'égard de ces locaux. Le terme «fournisseur» a un sens correspondant. («building services provider», «provider»)

«heure supplémentaire» Relativement à un employé, s'entend de ce qui suit :

the employee's employment provides a greater benefit for overtime than Part VIII (Overtime Pay), an hour of work in excess of the overtime threshold set out in that provision, and

(b) otherwise, an hour of work in excess of the overtime threshold under this Act that applies to the employee's employment; ("heure supplémentaire")

"person" includes a trade union; ("personne")

"premium pay" means an employee's entitlement for working on a public holiday as described in subsection 24 (2); ("salaire majoré")

"prescribed" means prescribed by the regulations; ("prescrit")

"public holiday" means any of the following:

1. New Year's Day.
2. Good Friday.
3. Victoria Day.
4. Canada Day.
5. Labour Day.
6. Thanksgiving Day.
7. Christmas Day.
8. December 26.
9. Any day prescribed as a public holiday; ("jour férié")

"public holiday pay" means an employee's entitlement with respect to a public holiday as determined under subsection 24 (1); ("salaire pour jour férié")

"regular rate" means, subject to any regulation made under paragraph 10 of subsection 141 (1),

(a) for an employee who is paid by the hour, the amount earned for an hour of work in the employee's usual work week, not counting overtime hours,

(b) otherwise, the amount earned in a given work week divided by the number of non-overtime hours actually worked in that week; ("taux horaire normal")

"regular wages" means wages other than overtime pay, public holiday pay, premium pay, vacation pay, termination pay and severance pay and entitlements under a provision of an employee's contract of employment that under subsection 5 (2) prevail over Part VIII, Part X, Part XI or Part XV; ("salaire normal")

"regular work day", with respect to an employee who usually works the same number of hours each day, means a day of that many hours; ("journée normale de travail")

"regular work week", with respect to an employee who usually works the same number of hours each week, means a week of that many hours but not including overtime hours; ("semaine normale de travail")

a) dans les cas où une ou plusieurs dispositions du contrat de travail de l'employé ou d'une autre loi qui s'applique à son emploi prévoient des avantages supérieurs à ceux prévus par la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) à l'égard du travail supplémentaire, une heure de travail en sus du seuil de travail supplémentaire prévu par la disposition concernée;

b) dans les autres cas, une heure de travail en sus du seuil de travail supplémentaire prévu par la présente loi qui s'applique à l'emploi de l'employé. («overtime hour»)

«hôpital» Hôpital au sens de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*. («hospital»)

«jour férié» S'entend de l'un ou l'autre des jours suivants :

1. Le jour de l'An.
2. Le Vendredi saint.
3. La fête de la Reine.
4. La fête du Canada.
5. La fête du Travail.
6. Le jour d'Action de grâces.
7. Le jour de Noël.
8. Le 26 décembre.
9. Tout jour prescrit comme jour férié. («public holiday»)

«journée normale de travail» Relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d'heures par jour, s'entend d'un jour de ce nombre d'heures. («regular work day»)

«mandataire» S'entend en outre d'un syndicat qui représente un employé aux fins de la négociation collective. («agent»)

«ministère» Le ministère du Travail. («Ministry»)

«ministre» Le ministre du Travail. («Minister»)

«norme d'emploi» Exigence ou interdiction prévue par la présente loi qui s'applique à un employeur et qui bénéficie à un employé. («employment standard»)

«période tampon» Relativement à un employé à l'égard duquel l'employeur établit une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* ou par la suite, s'entend de ce qui suit :

a) si la première année de référence différente de l'employé commence avant la fin de sa première période d'emploi de 12 mois, la période qui commence le premier jour de son emploi et se termine la veille du jour où commence l'année de référence différente;

b) si la première année de référence différente de l'employé commence après la fin de sa première

"regulations" means the regulations made under this Act; ("règlements")

"standard vacation entitlement year" means, with respect to an employee, a recurring 12-month period that begins on the first day of the employee's employment; ("année de référence normale")

"statutory notice period" means,

(a) the period of notice of termination required to be given by an employer under Part XV, or

(b) where the employer provides a greater amount of notice than is required under Part XV, that part of the notice period ending with the termination date specified in the notice which equals the period of notice required under Part XV; ("délai de préavis prévu par la loi")

"stub period" means, with respect to an employee for whom the employer establishes an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force,

(a) if the employee's first alternative vacation entitlement year begins before the completion of his or her first 12 months of employment, the period that begins on the first day of employment and ends on the day before the start of the alternative vacation entitlement year,

(b) if the employee's first alternative vacation entitlement year begins after the completion of his or her first 12 months of employment, the period that begins on the day after the day on which his or her most recent standard vacation entitlement year ended and ends on the day before the start of the alternative vacation entitlement year; ("période tampon")

"trade union" means an organization that represents employees in collective bargaining under any of the following:

1. The *Labour Relations Act, 1995*.
2. The *Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993*.
3. Part X.1 of the *Education Act*.
4. Part IX of the *Fire Protection and Prevention Act, 1997*.
5. The *Colleges Collective Bargaining Act*.
6. Any prescribed Acts or provisions of Acts; ("syndicat")

"vacation entitlement year" means an alternative vacation entitlement year or a standard vacation entitlement year; ("année de référence")

"wages" means,

(a) monetary remuneration payable by an employer to an employee under the terms of an employment contract, oral or written, express or implied,

période d'emploi de 12 mois, la période qui commence le lendemain du jour où s'est terminée sa dernière année de référence normale et se termine la veille du jour où commence l'année de référence différente. («stub period»)

«personne» S'entend en outre d'un syndicat. («person»)

«prescrit» Prescrit par les règlements. («prescribed»)

«régime d'avantages sociaux» Régime d'avantages sociaux offert à un employé par son employeur ou par l'intermédiaire de celui-ci. («benefit plan»)

«règlements» Les règlements pris en application de la présente loi. («regulations»)

«salaire» S'entend de ce qui suit :

a) la rémunération en espèces payable par un employeur à un employé aux termes d'un contrat de travail, oral ou écrit, exprès ou implicite;

b) tout paiement qu'un employeur doit verser à un employé en application de la présente loi;

c) les allocations de logement ou de repas prévues par un contrat de travail ou les allocations prescrites,

à l'exclusion des éléments suivants :

d) les pourboires et autres gratifications;

e) les sommes versées à titre de cadeaux ou de primes qui sont laissées à la discrétion de l'employeur et qui ne sont pas liées au nombre d'heures qu'un employé a travaillé, à sa production ou à son efficacité;

f) les indemnités pour frais et les allocations de déplacement;

g) sous réserve des paragraphes 60 (3) et 62 (2), les cotisations de l'employeur à un régime d'avantages sociaux et les versements auxquels un employé a droit en vertu d'un tel régime. («wages»)

«salaire majoré» Rémunération visée au paragraphe 24 (2) à laquelle un employé a droit lorsqu'il travaille un jour férié. («premium pay»)

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur les parties VIII, X, XI ou XV. («regular wages»)

«salaire pour jour férié» Rémunération d'un employé à l'égard d'un jour férié, calculée en application du paragraphe 24 (1). («public holiday pay»)

«semaine de travail» S'entend :

a) soit d'une période répétitive de sept jours consécutifs que choisit l'employeur aux fins de l'établissement des horaires de travail;

b) soit, si l'employeur ne choisit pas une telle période, d'une période répétitive de sept jours consécutifs

(b) any payment required to be made by an employer to an employee under this Act, and

(c) any allowances for room or board under an employment contract or prescribed allowances,

but does not include,

(d) tips and other gratuities,

(e) any sums paid as gifts or bonuses that are dependent on the discretion of the employer and that are not related to hours, production or efficiency,

(f) expenses and travelling allowances, or

(g) subject to subsections 60 (3) or 62 (2), employer contributions to a benefit plan and payments to which an employee is entitled from a benefit plan; ("salaire")

"work week" means,

(a) a recurring period of seven consecutive days selected by the employer for the purpose of scheduling work, or

(b) if the employer has not selected such a period, a recurring period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. ("semaine de travail") 2000, c. 41, s. 1 (1); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (1, 2).

débutant le dimanche et se terminant le samedi. («work week»)

«semaine normale de travail» Relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d'heures par semaine, s'entend d'une semaine de ce nombre d'heures, sans compter les heures supplémentaires. («regular work week»)

«services de gestion d'immeubles» Services d'alimentation, de sécurité et de nettoyage et tout autre service prescrit fournis à l'égard d'un immeuble. («building services»)

«syndicat» Organisme qui représente des employés aux fins de la négociation collective en vertu de l'une ou l'autre des lois ou dispositions de loi suivantes :

1. La *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
2. La *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.
3. La partie X.1 de la *Loi sur l'éducation*.
4. La partie IX de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*.
5. La *Loi sur la négociation collective dans les collèges*.
6. Toute loi ou disposition de loi prescrite. («trade union»)

«taux horaire normal» S'entend de ce qui suit, sous réserve de tout règlement pris en application de la disposition 10 du paragraphe 141 (1) :

a) dans le cas d'un employé qui est payé à l'heure, la somme gagnée pour une heure de travail au cours de sa semaine normale de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires;

b) dans les autres cas, le quotient de la somme gagnée pour une semaine de travail donnée par le nombre d'heures travaillées pendant la semaine qui ne sont pas des heures supplémentaires. («regular rate»)

«travailleur à domicile» Particulier qui exécute un travail en échange d'une rémunération dans des locaux qu'il occupe principalement comme logement. Sont exclus de la présente définition les entrepreneurs indépendants. («homeworker») 2000, chap. 41, par. 1 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (1) et (2).

Person receiving training

(2) For the purposes of clause (c) of the definition of "employee" in subsection (1), an individual receiving training from a person who is an employer is an employee of that person if the skill in which the individual is being trained is a skill used by the person's employees, unless all of the following conditions are met:

1. The training is similar to that which is given in a vocational school.
2. The training is for the benefit of the individual.

Formation

(2) Pour l'application de l'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe (1), un particulier qui reçoit une formation d'une personne qui est un employeur est un de ses employés si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent ses employés, à moins que les conditions suivantes ne soient réunies :

1. La formation est semblable à celle assurée dans une école de formation professionnelle.
2. La formation bénéficie au particulier.

3. The person providing the training derives little, if any, benefit from the activity of the individual while he or she is being trained.
4. The individual does not displace employees of the person providing the training.
5. The individual is not accorded a right to become an employee of the person providing the training.
6. The individual is advised that he or she will receive no remuneration for the time that he or she spends in training. 2000, c. 41, s. 1 (2).

Agreements in writing

(3) Unless otherwise provided, a reference in this Act to an agreement between an employer and an employee or to an employer and an employee agreeing to something shall be deemed to be a reference to an agreement in writing or to their agreeing in writing to do something. 2000, c. 41, s. 1 (3).

Exception

(4) Nothing in subsection (3) requires an employment contract that is not a collective agreement to be in writing. 2000, c. 41, s. 1 (4).

PART II
POSTING OF INFORMATION CONCERNING RIGHTS AND OBLIGATIONS

Minister to prepare poster

2. (1) The Minister shall prepare and publish a poster providing such information about this Act and the regulations as the Minister considers appropriate. 2004, c. 21, s. 1.

If poster not up to date

(2) If the Minister believes that the poster prepared under subsection (1) has become out of date, he or she shall prepare and publish a new poster. 2004, c. 21, s. 1.

Material to be posted

(3) Every employer shall post and keep posted in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where it is likely to come to the attention of employees in that workplace a copy of the most recent poster published by the Minister under this section. 2004, c. 21, s. 1.

Where majority language not English

(4) If the majority language of a workplace of an employer is a language other than English, the employer shall make enquiries as to whether the Minister has prepared a translation of the poster into that language, and if the Minister has done so, the employer shall post and keep posted a copy of the translation next to the copy of the poster. 2004, c. 21, s. 1.

PART III
HOW THIS ACT APPLIES

To whom Act applies

3. (1) Subject to subsections (2) to (5), the employment standards set out in this Act apply with respect to an employee and his or her employer if,

3. La personne qui offre la formation ne bénéficie guère de l'activité du particulier pendant sa formation.
4. Le particulier ne supplante pas d'employé de la personne qui offre la formation.
5. La formation ne donne pas au particulier le droit de devenir un employé de la personne qui l'offre.
6. Le particulier est informé qu'il ne touchera aucune rémunération pendant sa formation. 2000, chap. 41, par. 1 (2).

Ententes écrites

(3) Sauf disposition contraire, la mention dans la présente loi d'une entente entre un employeur et un employé ou du fait qu'un employeur et un employé conviennent de quelque chose vaut mention d'une entente écrite ou du fait qu'ils conviennent par écrit de faire quelque chose. 2000, chap. 41, par. 1 (3).

Exception

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'exiger qu'un contrat de travail qui n'est pas une convention collective soit fait par écrit. 2000, chap. 41, par. 1 (4).

PARTIE II
AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Préparation d'une affiche par le ministre

2. (1) Le ministre prépare et publie une affiche qui fournit les renseignements qu'il estime appropriés sur la présente loi et les règlements. 2004, chap. 21, art. 1.

Cas où l'affiche n'est pas à jour

(2) S'il croit que l'affiche préparée en application du paragraphe (1) n'est plus à jour, le ministre en prépare et en publie une nouvelle. 2004, chap. 21, art. 1.

Obligation d'afficher

(3) Chaque employeur affiche et laisse affichée une copie de la plus récente affiche publiée par le ministre en application du présent article à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 1.

Langue de la majorité autre que l'anglais

(4) Si la langue de la majorité dans un lieu de travail de l'employeur n'est pas l'anglais, celui-ci s'informe pour savoir si le ministre a préparé une traduction de l'affiche dans cette autre langue et, le cas échéant, affiche et laisse affichées côte à côte une copie de la traduction et la copie de l'affiche. 2004, chap. 21, art. 1.

PARTIE III
APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI

Personnes visées par la Loi

3. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), les normes d'emploi énoncées dans la présente loi s'appliquent à l'employé et à son employeur si, selon le cas :

(a) the employee's work is to be performed in Ontario; or

(b) the employee's work is to be performed in Ontario and outside Ontario but the work performed outside Ontario is a continuation of work performed in Ontario. 2000, c. 41, s. 3 (1).

Exception, federal jurisdiction

(2) This Act does not apply with respect to an employee and his or her employer if their employment relationship is within the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada. 2000, c. 41, s. 3 (2).

Exception, diplomatic personnel

(3) This Act does not apply with respect to an employee of an embassy or consulate of a foreign nation and his or her employer. 2000, c. 41, s. 3 (3).

Exception, Crown employees

(4) Only the following provisions of this Act apply with respect to an employee and his or her employer if the employer is the Crown, a Crown agency or an authority, board, commission or corporation all of whose members are appointed by the Crown:

1. Part IV (Continuity of Employment).
2. Section 14.
3. Part XII (Equal Pay for Equal Work).
4. Part XIII (Benefit Plans).
5. Part XIV (Leaves of Absence).
6. Part XV (Termination and Severance of Employment).
7. Part XVI (Lie Detectors).
8. Part XVIII (Reprisal), except for subclause 74 (1) (a) (vii) and clause 74 (1) (b).
9. Part XIX (Building Services Providers). 2000, c. 41, s. 3 (4).

Other exceptions

(5) This Act does not apply with respect to the following individuals and any person for whom such an individual performs work or from whom such an individual receives compensation:

1. A secondary school student who performs work under a work experience program authorized by the school board that operates the school in which the student is enrolled.
2. An individual who performs work under a program approved by a college of applied arts and technology or a university.
3. A participant in community participation under the *Ontario Works Act, 1997*.
4. An individual who is an inmate of a correctional institution within the meaning of the *Ministry of Correctional Services Act*, is an inmate of a peni-

a) le travail de l'employé doit être exécuté en Ontario;

b) le travail de l'employé doit être exécuté en Ontario et à l'extérieur de la province et que le travail exécuté à l'extérieur de la province est une prolongation du travail exécuté en Ontario. 2000, chap. 41, par. 3 (1).

Exception, compétence fédérale

(2) La présente loi ne s'applique pas à l'employé dont la relation d'emploi avec son employeur relève de la compétence législative du Parlement du Canada ni à cet employeur. 2000, chap. 41, par. 3 (2).

Exception, personnel diplomatique

(3) La présente loi ne s'applique pas à l'employé d'une ambassade ou d'un consulat d'une nation étrangère ni à son employeur. 2000, chap. 41, par. 3 (3).

Exception : employés de la Couronne

(4) Seules les dispositions suivantes de la présente loi s'appliquent à l'employé et à son employeur dans les cas où celui-ci est la Couronne, un de ses organismes ou un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres :

1. La partie IV (Continuité d'emploi).
2. L'article 14.
3. La partie XII (À travail égal, salaire égal).
4. La partie XIII (Régimes d'avantages sociaux).
5. La partie XIV (Congés).
6. La partie XV (Licenciement et cessation d'emploi).
7. La partie XVI (Détecteurs de mensonges).
8. La partie XVIII (Représailles), sauf le sous-alinéa 74 (1) a) (vii) et l'alinéa 74 (1) b).
9. La partie XIX (Fournisseurs de services de gestion d'immeubles). 2000, chap. 41, par. 3 (4).

Autres exceptions

(5) La présente loi ne s'applique pas aux particuliers suivants ni aux personnes pour lesquelles ils exécutent un travail ou desquelles ils touchent une rémunération :

1. L'élève du secondaire qui exécute un travail dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
2. Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou par une université.
3. Le participant à une activité de participation communautaire prévue par la *Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail*.
4. Le particulier qui est un détenu d'un établissement correctionnel au sens de la *Loi sur le ministère des Services correctionnels*, qui est un détenu d'un pé-

tentiary, is being held in a detention facility within the meaning of the *Police Services Act* or is being held in a place of temporary detention or youth custody facility under the *Youth Criminal Justice Act* (Canada), if the individual participates inside or outside the institution, penitentiary, place or facility in a work project or rehabilitation program.

5. An individual who performs work under an order or sentence of a court or as part of an extrajudicial measure under the *Youth Criminal Justice Act* (Canada).

6. An individual who performs work in a simulated job or working environment if the primary purpose in placing the individual in the job or environment is his or her rehabilitation.

7. A holder of political, religious or judicial office.

8. A member of a quasi-judicial tribunal.

9. A holder of elected office in an organization, including a trade union.

10. A police officer, except as provided in Part XVI (Lie Detectors).

11. A director of a corporation, except as provided in Part XX (Liability of Directors), Part XXI (Who Enforces this Act and What They Can Do), Part XXII (Complaints and Enforcement), Part XXIII (Reviews by the Board), Part XXIV (Collection), Part XXV (Offences and Prosecutions), Part XXVI (Miscellaneous Evidentiary Provisions), Part XXVII (Regulations) and Part XXVIII (Transition, Amendment, Repeals, Commencement and Short Title).

12. Any prescribed individuals. 2000, c. 41, s. 3 (5); 2006, c. 19, Sched. D, s. 7.

Dual roles

(6) Where an individual who performs work or occupies a position described in subsection (5) also performs some other work or occupies some other position and does so as an employee, nothing in subsection (5) precludes the application of this Act to that individual and his or her employer insofar as that other work or position is concerned. 2000, c. 41, s. 3 (6).

Separate persons treated as one employer

4. (1) Subsection (2) applies if,

(a) associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer and one or more other persons; and

(b) the intent or effect of their doing so is or has been to directly or indirectly defeat the intent and purpose of this Act. 2000, c. 41, s. 4 (1).

nitencier ou qui est détenu dans une installation de détention au sens de la *Loi sur les services policiers* ou détenu dans un lieu de détention provisoire ou un lieu de garde visés par la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (Canada), s'il participe à un programme de travail ou de réadaptation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, du pénitencier, du lieu de détention ou du lieu de garde.

5. Le particulier qui exécute un travail aux termes d'une ordonnance ou d'une sentence d'un tribunal ou dans le cadre de mesures extrajudiciaires au sens de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (Canada).

6. Le particulier qui exécute un travail dans un emploi ou un milieu de travail simulé si le but principal visé en l'y plaçant est de le réadapter.

7. Le titulaire d'une charge de nature politique, religieuse ou judiciaire.

8. Le membre d'un tribunal quasi-judiciaire.

9. Le titulaire d'une charge élective au sein d'un organisme, notamment un syndicat.

10. L'agent de police, sauf disposition contraire de la partie XVI (Détecteurs de mensonges).

11. L'administrateur d'une personne morale, sauf disposition contraire des parties XX (Responsabilité des administrateurs), XXI (Application de la présente loi — ses responsables et leurs pouvoirs), XXII (Plaintes et application), XXIII (Révisions par la Commission), XXIV (Recouvrement), XXV (Infractions et poursuites), XXVI (Dispositions diverses concernant la preuve), XXVII (Règlements) et XXVIII (Disposition transitoire, modification, abrogations, entrée en vigueur et titre abrégé).

12. Tout particulier prescrit. 2000, chap. 41, par. 3 (5); 2006, chap. 19, annexe D, art. 7.

Double rôle

(6) Lorsqu'un particulier qui exécute un travail ou occupe un poste visé au paragraphe (5) exécute également un autre travail ou occupe également un autre poste à titre d'employé, ce paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher que la présente loi s'applique à lui et à son employeur relativement à cet autre travail ou poste. 2000, chap. 41, par. 3 (6).

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

4. (1) Le paragraphe (2) s'applique si les conditions suivantes sont réunies :

a) des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire;

b) un tel arrangement a ou a eu pour objet ou pour effet de faire échec, directement ou indirectement, à l'objet de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 4 (1).

Same

(2) The employer and the other person or persons described in subsection (1) shall all be treated as one employer for the purposes of this Act. 2000, c. 41, s. 4 (2).

Businesses need not be carried on at same time

(3) Subsection (2) applies even if the activities or businesses are not carried on at the same time. 2000, c. 41, s. 4 (3).

Exception, individuals

(4) Subsection (2) does not apply with respect to a corporation and an individual who is a shareholder of the corporation unless the individual is a member of a partnership and the shares are held for the purposes of the partnership. 2000, c. 41, s. 4 (4).

Joint and several liability

(5) Persons who are treated as one employer under this section are jointly and severally liable for any contravention of this Act and the regulations under it and for any wages owing to an employee of any of them. 2000, c. 41, s. 4 (5).

No contracting out

5. (1) Subject to subsection (2), no employer or agent of an employer and no employee or agent of an employee shall contract out of or waive an employment standard and any such contracting out or waiver is void. 2000, c. 41, s. 5 (1).

Greater contractual or statutory right

(2) If one or more provisions in an employment contract or in another Act that directly relate to the same subject matter as an employment standard provide a greater benefit to an employee than the employment standard, the provision or provisions in the contract or Act apply and the employment standard does not apply. 2000, c. 41, s. 5 (2).

Settlement by trade union binding

6. A settlement made on an employee's behalf by a trade union that represents the employee is binding on the employee. 2000, c. 41, s. 6.

Agents

7. An agreement or authorization that may lawfully be made or given by an employee under this Act may be made or given by his or her agent and is binding on the employee as if it had been made or given by the employee. 2000, c. 41, s. 7.

Civil proceedings not affected

8. (1) Subject to section 97, no civil remedy of an employee against his or her employer is affected by this Act. 2000, c. 41, s. 8 (1).

Notice

(2) Where an employee commences a civil proceeding against his or her employer under this Act, notice of the proceeding shall be served on the Director on a form ap-

Idem

(2) L'employeur et la ou les autres personnes visés au paragraphe (1) sont considérés comme un seul employeur pour l'application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 4 (2).

Simultanéité de l'exploitation non obligatoire

(3) Le paragraphe (2) s'applique même si les activités ou les entreprises ne sont pas exercées ou exploitées en même temps. 2000, chap. 41, par. 4 (3).

Exception : particuliers

(4) Le paragraphe (2) ne s'applique aux personnes morales et aux particuliers qui en sont actionnaires que si ces derniers sont des associés d'une société en nom collectif ou en commandite et qu'il détiennent les actions aux fins de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 4 (4).

Responsabilité conjointe et individuelle

(5) Les personnes qui sont considérées comme un seul employeur en application du présent article sont conjointement et individuellement responsables de toute contravention à la présente loi et à ses règlements d'application ainsi que des salaires dus aux employés de n'importe laquelle d'entre elles. 2000, chap. 41, par. 4 (5).

Impossibilité de se soustraire à une norme d'emploi

5. (1) Sous réserve du paragraphe (2), aucun employeur ou mandataire d'un employeur ni aucun employé ou mandataire d'un employé ne doit se soustraire contractuellement à une norme d'emploi ni y renoncer. Tout acte de ce genre est nul. 2000, chap. 41, par. 5 (1).

Supériorité du droit accordé par une loi ou par contrat

(2) Si une ou plusieurs dispositions d'un contrat de travail ou d'une autre loi qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi accordent à un employé un avantage supérieur à celle-ci, ces dispositions s'appliquent et la norme d'emploi ne s'applique pas. 2000, chap. 41, par. 5 (2).

Transaction d'un syndicat

6. Toute transaction que conclut pour le compte d'un employé le syndicat qui le représente lie cet employé. 2000, chap. 41, art. 6.

Mandataires

7. Toute entente que l'employé peut légitimement conclure ou toute autorisation qu'il peut légitimement donner en vertu de la présente loi peut l'être par son mandataire et le lie comme s'il l'avait conclue ou donnée. 2000, chap. 41, art. 7.

Aucune incidence sur les instances civiles

8. (1) Sous réserve de l'article 97, la présente loi ne porte pas atteinte aux recours civils dont dispose un employé contre son employeur. 2000, chap. 41, par. 8 (1).

Avis

(2) Si un employé introduit une instance civile contre son employeur en vertu de la présente loi, l'avis d'instance est signifié au directeur, selon la formule qu'il ap-

proved by the Director on or before the date the civil proceeding is set down for trial. 2000, c. 41, s. 8 (2).

PART IV CONTINUITY OF EMPLOYMENT

Sale, etc., of business

9. (1) If an employer sells a business or a part of a business and the purchaser employs an employee of the seller, the employment of the employee shall be deemed not to have been terminated or severed for the purposes of this Act and his or her employment with the seller shall be deemed to have been employment with the purchaser for the purpose of any subsequent calculation of the employee's length or period of employment. 2000, c. 41, s. 9 (1).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the day on which the purchaser hires the employee is more than 13 weeks after the earlier of his or her last day of employment with the seller and the day of the sale. 2000, c. 41, s. 9 (2).

Definitions

(3) In this section,

"sells" includes leases, transfers or disposes of in any other manner, and "sale" has a corresponding meaning. 2000, c. 41, s. 9 (3).

Predecessor Acts

(4) For the purposes of subsection (1), employment with the seller includes any employment attributed to the seller under this section or a provision of a predecessor Act dealing with sales of businesses. 2000, c. 41, s. 9 (4).

New building services provider

10. (1) This section applies if the building services provider for a building is replaced by a new provider and an employee of the replaced provider is employed by the new provider. 2000, c. 41, s. 10 (1).

No termination or severance

(2) The employment of the employee shall be deemed not to have been terminated or severed for the purposes of this Act and his or her employment with the replaced provider shall be deemed to have been employment with the new provider for the purpose of any subsequent calculation of the employee's length or period of employment. 2000, c. 41, s. 10 (2).

Exception

(3) Subsection (2) does not apply if the day on which the new provider hires the employee is more than 13 weeks after the earlier of his or her last day of employment with the replaced provider and the day on which the new provider began servicing the premises. 2000, c. 41, s. 10 (3).

Predecessor Acts

(4) For the purposes of subsection (2), employment with the replaced provider includes any employment attributed to the replaced provider under this section or

prouve, au plus tard le jour où l'instance civile est inscrite au rôle. 2000, chap. 41, par. 8 (2).

PARTIE IV CONTINUITÉ D'EMPLOI

Vente d'une entreprise

9. (1) Si l'employeur vend tout ou partie d'une entreprise et que l'acquéreur emploie un de ses employés, ce dernier est réputé ne pas avoir été licencié ou son emploi est réputé ne pas avoir pris fin pour l'application de la présente loi. L'emploi de cet l'employé auprès du vendeur est réputé un emploi auprès de l'acquéreur aux fins de tout calcul subséquent de la durée de son emploi ou de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 9 (1).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'acquéreur embauche l'employé plus de 13 semaines après le jour de la vente ou, s'il lui est antérieur, après son dernier jour d'emploi auprès du vendeur. 2000, chap. 41, par. 9 (2).

Définition

(3) La définition qui suit s'applique au présent article.

«vend» S'entend en outre du fait de disposer, notamment par location à bail ou transfert. Le terme «vente» a un sens correspondant. 2000, chap. 41, par. 9 (3).

Lois antérieures

(4) Pour l'application du paragraphe (1), l'emploi auprès du vendeur comprend tout emploi qu'attribue à celui-ci le présent article ou une disposition d'une loi que remplace la présente loi, qui traite de la vente d'entreprises. 2000, chap. 41, par. 9 (4).

Nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles

10. (1) Le présent article s'applique si le fournisseur de services de gestion d'immeubles à l'égard d'un immeuble est remplacé par un nouveau fournisseur et qu'un employé du premier fournisseur est employé par le nouveau fournisseur. 2000, chap. 41, par. 10 (1).

Aucun licenciement ou cessation d'emploi

(2) L'employé est réputé ne pas avoir été licencié ou son emploi est réputé ne pas avoir pris fin pour l'application de la présente loi et son emploi auprès du premier fournisseur est réputé un emploi auprès du nouveau fournisseur aux fins de tout calcul subséquent de la durée de son emploi ou de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 10 (2).

Exception

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si le nouveau fournisseur embauche l'employé plus de 13 semaines après le jour où il a commencé à fournir ses services à l'égard de l'immeuble ou, s'il lui est antérieur, après le dernier jour d'emploi de l'employé auprès du premier fournisseur. 2000, chap. 41, par. 10 (3).

Lois antérieures

(4) Pour l'application du paragraphe (2), l'emploi auprès du premier fournisseur comprend tout emploi qu'attribue à celui-ci le présent article ou une disposition d'une

under a provision of a predecessor Act dealing with building services providers. 2000, c. 41, s. 10 (4).

loi que remplace la présente loi, qui traite des fournisseurs de services de gestion d'immeubles. 2000, chap. 41, par. 10 (4).

PART V
PAYMENT OF WAGES

Payment of wages

11. (1) An employer shall establish a recurring pay period and a recurring pay day and shall pay all wages earned during each pay period, other than accruing vacation pay, no later than the pay day for that period. 2000, c. 41, s. 11 (1).

Manner of payment

(2) An employer shall pay an employee's wages,

(a) by cash;

(b) by cheque payable only to the employee; or

(c) in accordance with subsection (4). 2000, c. 41, s. 11 (2).

Place of payment by cash or cheque

(3) If payment is made by cash or cheque, the employer shall ensure that the cash or cheque is given to the employee at his or her workplace or at some other place agreeable to the employee. 2000, c. 41, s. 11 (3).

Direct deposit

(4) An employer may pay an employee's wages by direct deposit into an account of a financial institution if,

(a) the account is in the employee's name;

(b) no person other than the employee or a person authorized by the employee has access to the account; and

(c) unless the employee agrees otherwise, an office or facility of the financial institution is located within a reasonable distance from the location where the employee usually works. 2000, c. 41, s. 11 (4).

If employment ends

(5) If an employee's employment ends, the employer shall pay any wages to which the employee is entitled to the employee not later than the later of,

(a) seven days after the employment ends; and

(b) the day that would have been the employee's next pay day. 2000, c. 41, s. 11 (5).

Statement re wages

12. (1) On or before an employee's pay day, the employer shall give to the employee a written statement setting out,

(a) the pay period for which the wages are being paid;

(b) the wage rate, if there is one;

PARTIE V
VERSEMENT DES SALAIRES

Versement des salaires

11. (1) L'employeur établit une période de paie répétitive et une journée de paie répétitive et verse le salaire gagné pendant chaque période de paie, à l'exclusion des indemnités de vacances accumulées, au plus tard le jour de paie fixé pour cette période. 2000, chap. 41, par. 11 (1).

Mode de versement

(2) L'employeur verse le salaire de l'employé :

a) soit en espèces;

b) soit par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;

c) soit conformément au paragraphe (4). 2000, chap. 41, par. 11 (2).

Lieu de versement en espèces ou par chèque

(3) Si le versement est effectué en espèces ou par chèque, l'employeur fait en sorte qu'il soit remis à l'employé à son lieu de travail ou à un autre endroit qui lui convient. 2000, chap. 41, par. 11 (3).

Dépôt direct

(4) L'employeur peut verser le salaire de l'employé en le déposant directement dans un compte d'un établissement financier si les conditions suivantes sont réunies :

a) le compte est ouvert au nom de l'employé;

b) nulle autre personne que l'employé ou une personne qu'il autorise n'a accès au compte;

c) sauf si l'employé convient du contraire, une succursale ou une installation de l'établissement financier est située à une distance raisonnable du lieu où l'employé travaille habituellement. 2000, chap. 41, par. 11 (4).

Fin de l'emploi

(5) Si l'emploi de l'employé se termine, l'employeur lui verse le salaire auquel il a droit au plus tard le dernier en date des jours suivants :

a) le jour qui tombe sept jours après que son emploi se termine;

b) le jour qui aurait coïncidé avec le prochain jour de paie de l'employé. 2000, chap. 41, par. 11 (5).

Relevé du salaire

12. (1) Au plus tard le jour de paie de l'employé, l'employeur lui remet un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

a) la période de paie pour laquelle le salaire est versé;

b) le taux de salaire, s'il y a lieu;

(c) the gross amount of wages and, unless the information is provided to the employee in some other manner, how that amount was calculated;

(d) REPEALED: 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (3).

(e) the amount and purpose of each deduction from wages;

(f) any amount with respect to room or board that is deemed to have been paid to the employee under subsection 23 (2); and

(g) the net amount of wages being paid to the employee. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (2); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (3).

(2) REPEALED: 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (4).

Electronic copies

(3) The statement may be provided to the employee by electronic mail rather than in writing if the employee has access to a means of making a paper copy of the statement. 2000, c. 41, s. 12 (3).

Statement re wages on termination

12.1 On or before the day on which the employer is required to pay wages under subsection 11 (5), the employer shall provide the employee with a written statement setting out,

(a) the gross amount of any termination pay or severance pay being paid to the employee;

(b) the gross amount of any vacation pay being paid to the employee;

(c) unless the information is provided to the employee in some other manner, how the amounts referred to in clauses (a) and (b) were calculated;

(d) the pay period for which any wages other than wages described in clauses (a) or (b) are being paid;

(e) the wage rate, if there is one;

(f) the gross amount of any wages referred to in clause (d) and, unless the information is provided to the employee in some other manner, how that amount was calculated;

(g) the amount and purpose of each deduction from wages;

(h) any amount with respect to room or board that is deemed to have been paid to the employee under subsection 23 (2); and

(i) the net amount of wages being paid to the employee. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (5).

Deductions, etc.

13. (1) An employer shall not withhold wages payable to an employee, make a deduction from an employee's wages or cause the employee to return his or her wages to the employer unless authorized to do so under this section. 2000, c. 41, s. 13 (1).

c) le salaire brut et, à moins que le renseignement ne soit fourni à l'employé d'une autre manière, son mode de calcul;

d) ABROGÉ : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (3).

e) le montant et l'objet de chaque retenue opérée sur le salaire;

f) la somme réputée avoir été versée à l'employé en application du paragraphe 23 (2) au titre du logement ou des repas;

g) le salaire net versé à l'employé. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (2); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (3).

(2) ABROGÉ : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (4).

Copies électroniques

(3) Le relevé peut être fourni à l'employé par courrier électronique plutôt que par écrit s'il a accès à un moyen d'en produire une copie papier. 2000, chap. 41, par. 12 (3).

Relevé du salaire à la fin de l'emploi

12.1 Au plus tard le jour où il est tenu de verser un salaire en application du paragraphe 11 (5), l'employeur remet à l'employé un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

a) l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de cessation d'emploi brute versée à l'employé, le cas échéant;

b) l'indemnité de vacances brute versée à l'employé, le cas échéant;

c) à moins que le renseignement ne soit fourni à l'employé d'une autre manière, le mode de calcul des indemnités visées aux alinéas a) et b);

d) la période de paie pour laquelle est versé un salaire, à l'exception de celui visé à l'alinéa a) ou b);

e) le taux de salaire, s'il y a lieu;

f) le salaire brut visé à l'alinéa d) et, à moins que le renseignement ne soit fourni à l'employé d'une autre manière, son mode de calcul;

g) le montant et l'objet de chaque retenue opérée sur le salaire;

h) la somme réputée avoir été versée à l'employé en application du paragraphe 23 (2) au titre du logement ou des repas;

i) le salaire net versé à l'employé. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (5).

Retenues

13. (1) L'employeur ne doit pas retenir le salaire payable à l'employé, y opérer une retenue ni contraindre l'employé à lui retourner son salaire à moins que le présent article ne l'y autorise. 2000, chap. 41, par. 13 (1).

Statute or court order

(2) An employer may withhold or make a deduction from an employee's wages or cause the employee to return them if a statute of Ontario or Canada or a court order authorizes it. 2000, c. 41, s. 13 (2).

Employee authorization

(3) An employer may withhold or make a deduction from an employee's wages or cause the employee to return them with the employee's written authorization. 2000, c. 41, s. 13 (3).

Exception

(4) Subsections (2) and (3) do not apply if the statute, order or written authorization from the employee requires the employer to remit the withheld or deducted wages to a third person and the employer fails to do so. 2000, c. 41, s. 13 (4).

Same

(5) Subsection (3) does not apply if,

(a) the employee's authorization does not refer to a specific amount or provide a formula from which a specific amount may be calculated;

(b) the employee's wages were withheld, deducted or required to be returned,

(i) because of faulty work,

(ii) because the employer had a cash shortage, lost property or had property stolen and a person other than the employee had access to the cash or property, or

(iii) under any prescribed conditions; or

(c) the employee's wages were required to be returned and those wages were the subject of an order under this Act. 2000, c. 41, s. 13 (5).

Priority of claims

14. (1) Despite any other Act, wages shall have priority over and be paid before the claims and rights of all other unsecured creditors of an employer, to the extent of $10,000 per employee. 2000, c. 41, s. 14 (1).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to a distribution made under the *Bankruptcy and Insolvency Act* (Canada) or other legislation enacted by the Parliament of Canada respecting bankruptcy or insolvency. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (3).

PART VI
RECORDS

Records

15. (1) An employer shall record the following information with respect to each employee, including an employee who is a homeworker:

Loi ou ordonnance du tribunal

(2) L'employeur peut retenir le salaire de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à le lui retourner si une loi de l'Ontario ou du Canada ou une ordonnance du tribunal l'y autorise. 2000, chap. 41, par. 13 (2).

Autorisation de l'employé

(3) L'employeur peut retenir le salaire de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à le lui retourner avec l'autorisation écrite de ce dernier. 2000, chap. 41, par. 13 (3).

Exception

(4) Les paragraphes (2) et (3) ne s'appliquent pas si la loi, l'ordonnance ou l'autorisation écrite de l'employé exige de l'employeur qu'il remette la fraction du salaire retenue à un tiers et qu'il ne le fait pas. 2000, chap. 41, par. 13 (4).

Idem

(5) Le paragraphe (3) ne s'applique pas si, selon le cas :

a) l'autorisation de l'employé ne mentionne aucune somme précise ni ne prévoit de formule permettant de calculer une telle somme;

b) le salaire de l'employé a été retenu, en totalité ou en partie, ou il a dû être retourné dans l'une ou l'autre des cas suivants :

(i) un cas de malfaçon,

(ii) l'employeur a manqué de fonds ou a perdu ou s'est fait voler des biens et une personne autre que l'employé avait accès aux fonds ou aux biens,

(iii) dans les conditions prescrites;

c) le salaire de l'employé a dû être retourné alors qu'il faisait l'objet d'une ordonnance rendue en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 13 (5).

Priorité des créances

14. (1) Malgré toute autre loi, les salaires ont priorité sur les créances et droits de tous les autres créanciers non garantis de l'employeur et leur versement a priorité sur ceux-ci, jusqu'à concurrence de 10 000 $ par employé. 2000, chap. 41, par. 14 (1).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à une distribution effectuée en application de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada) ou d'une autre mesure législative du Parlement du Canada qui traite de faillite ou d'insolvabilité. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (3).

PARTIE VI
DOSSIERS

Dossiers

15. (1) L'employeur consigne les renseignements suivants à l'égard de chaque employé, y compris un travailleur à domicile :

1. The employee's name and address.
2. The employee's date of birth, if the employee is a student and under 18 years of age.
3. The date on which the employee began his or her employment.
4. The number of hours the employee worked in each day and each week.
5. The information contained in each written statement given to the employee under subsection 12 (1), section 12.1 and clause 36 (3) (b).
6. REPEALED: 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (7).

2000, c. 41, s. 15 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (6, 7).

Homeworkers

(2) In addition to the record described in subsection (1), the employer shall maintain a register of any homeworkers the employer employs showing the following information:

1. The employee's name and address.
2. The information that is contained in all statements required to be provided to the employee described in clause 12 (1) (b).
3. Any prescribed information. 2000, c. 41, s. 15 (2).

Exception

(3) An employer is not required to record the information described in paragraph 4 of subsection (1) with respect to an employee who is paid a salary if,

(a) the employer records the number of hours in excess of those in his or her regular work week and,

(i) the number of hours in excess of eight that the employee worked in each day, or

(ii) if the number of hours in the employee's regular work day is more than eight hours, the number in excess; or

(b) sections 17 to 19 and Part VIII (Overtime Pay) do not apply with respect to the employee. 2000, c. 41, s. 15 (3).

Meaning of salary

(4) An employee is considered to be paid a salary for the purposes of subsection (3) if,

(a) the employee is entitled to be paid a fixed amount for each pay period; and

(b) the amount actually paid for each pay period does not vary according to the number of hours worked by the employee, unless he or she works more than 44 hours in a week. 2000, c. 41, s. 15 (4).

1. Ses nom et adresse.
2. Sa date de naissance, s'il est un étudiant âgé de moins de 18 ans.
3. La date du début de son emploi.
4. Son nombre d'heures de travail par jour et par semaine.
5. Les renseignements contenus dans chaque relevé écrit qui lui est remis en application du paragraphe 12 (1), de l'article 12.1 et de l'alinéa 36 (3) b).
6. ABROGÉE : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (7).

2000, chap. 41, par. 15 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (6) et (7).

Travailleurs à domicile

(2) Outre la consignation visée au paragraphe (1), l'employeur tient un registre des travailleurs à domicile qu'il emploie, lequel contient les renseignements suivants :

1. Les nom et adresse de l'employé.
2. Les renseignements visés à l'alinéa 12 (1) b) qui sont contenus dans tous les relevés qui doivent être fournis à l'employé.
3. Les renseignements prescrits. 2000, chap. 41, par. 15 (2).

Exception

(3) L'employeur n'est pas tenu de consigner les renseignements visés à la disposition 4 du paragraphe (1) à l'égard de l'employé à qui est versé un traitement si, selon le cas :

a) il consigne le nombre d'heures de travail de l'employé en sus de celles de sa semaine normale de travail et :

(i) le nombre d'heures de travail de l'employé en sus de huit heures par jour,

(ii) si le nombre d'heures de travail de l'employé pendant sa journée normale de travail dépasse huit heures, le nombre d'heures en sus de celles-ci;

b) les articles 17 à 19 et la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ne s'appliquent pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 15 (3).

Sens de traitement

(4) Pour l'application du paragraphe (3), un traitement est considéré comme étant versé à l'employé si :

a) d'une part, l'employé a droit à une somme fixe pour chaque période de paie;

b) d'autre part, la somme effectivement versée pour chaque période de paie ne change pas selon le nombre d'heures de travail de l'employé, sauf s'il travaille plus de 44 heures par semaine. 2000, chap. 41, par. 15 (4).

Retention of records

(5) The employer shall retain or arrange for some other person to retain the records of the information required under this section for the following periods:

1. For information referred to in paragraph 1 or 3 of subsection (1), three years after the employee ceased to be employed by the employer.
2. For information referred to in paragraph 2 of subsection (1), the earlier of,
   i. three years after the employee's 18th birthday, or
   ii. three years after the employee ceased to be employed by the employer.
3. For information referred to in paragraph 4 of subsection (1) or in subsection (3), three years after the day or week to which the information relates.
4. For information referred to in paragraph 5 of subsection (1), three years after the information was given to the employee.
5. REPEALED: 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (8).

2000, c. 41, s. 15 (5); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (8).

Register of homeworkers

(6) Information pertaining to a homeworker may be deleted from the register three years after the homeworker ceases to be employed by the employer. 2000, c. 41, s. 15 (6).

Retain documents re leave

(7) An employer shall retain or arrange for some other person to retain all notices, certificates, correspondence and other documents given to or produced by the employer that relate to an employee taking pregnancy leave, parental leave, family medical leave, personal emergency leave or emergency leave during a declared emergency for three years after the day on which the leave expired. 2006, c. 13, s. 3 (1).

Retention of agreements re excess hours

(8) An employer shall retain or arrange for some other person to retain copies of every agreement that the employer has made with an employee permitting the employee to work hours in excess of the limits set out in subsection 17 (1) for three years after the last day on which work was performed under the agreement. 2004, c. 21, s. 2.

Retention of averaging agreements

(9) An employer shall retain or arrange for some other person to retain copies of every averaging agreement that the employer has made with an employee under clause 22 (2) (a) for three years after the last day on which work was performed under the agreement. 2004, c. 21, s. 2.

Conservation des dossiers

(5) L'employeur conserve les dossiers des renseignements exigés par le présent article ou charge un tiers de les conserver pendant les périodes suivantes :

1. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 1 ou 3 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit la fin de son emploi auprès de l'employeur.
2. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 2 du paragraphe (1), celle des périodes suivantes qui commence avant l'autre :
   i. la période de trois ans qui suit le 18^{e} anniversaire de naissance de l'employé,
   ii. la période de trois ans qui suit la fin de son emploi auprès de l'employeur.
3. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 4 du paragraphe (1) ou au paragraphe (3), la période de trois ans qui suit le jour ou la semaine auxquels ils se rapportent.
4. Dans le cas des renseignements visés à la disposition 5 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit le jour où ils sont donnés à l'employé.
5. ABROGÉE : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (8).

2000, chap. 41, par. 15 (5); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (8).

Registre des travailleurs à domicile

(6) Les renseignements concernant un travailleur à domicile peuvent être supprimés du registre trois ans après que l'employeur cesse de l'employer. 2000, chap. 41, par. 15 (6).

Conservation des documents : congé

(7) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver tous les avis, certificats, lettres et autres documents qu'il a reçus ou produits relativement à la prise, par l'employé, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé familial pour raison médicale, d'un congé d'urgence personnelle ou d'un congé spécial lors d'une situation d'urgence déclarée pendant trois ans après l'expiration du congé. 2006, chap. 13, par. 3 (1).

Conservation des ententes sur le dépassement des plafonds

(8) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver une copie de chaque entente qu'il a conclue avec un employé pour lui permettre de travailler un nombre d'heures en sus des plafonds énoncés au paragraphe 17 (1) pendant trois ans après le dernier jour où le travail a été effectué aux termes de l'entente. 2004, chap. 21, art. 2.

Conservation des ententes de calcul de la moyenne

(9) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver une copie de chaque entente de calcul de la moyenne qu'il a conclue avec un employé en vertu de l'alinéa 22 (2) a) pendant trois ans après le dernier jour où le travail a été effectué aux termes de l'entente. 2004, chap. 21, art. 2.

Record re vacation time and vacation pay

15.1 (1) An employer shall record information concerning an employee's entitlement to vacation time and vacation pay in accordance with this section. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

Content of record

(2) The employer shall record the following information:

1. The amount of vacation time, if any, that the employee had earned since the start of employment but had not taken before the start of the vacation entitlement year.
2. The amount of vacation time that the employee earned during the vacation entitlement year.
3. The amount of vacation time, if any, taken by the employee during the vacation entitlement year.
4. The amount of vacation time, if any, that the employee had earned since the start of employment but had not taken as of the end of the vacation entitlement year.
5. The amount of vacation pay paid to the employee during the vacation entitlement year.
6. The amount of wages on which the vacation pay referred to in paragraph 5 was calculated and the period of time to which those wages relate. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

Additional requirement, alternative vacation entitlement year

(3) If the employer establishes for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the employer shall record the following information for the stub period:

1. The amount of vacation time that the employee earned during the stub period.
2. The amount of vacation time, if any, that the employee took during the stub period.
3. The amount of vacation time, if any, earned but not taken by the employee during the stub period.
4. The amount of vacation pay paid to the employee during the stub period.
5. The amount of wages on which the vacation pay referred to in paragraph 4 was calculated and the period of time to which those wages relate. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

When information to be recorded

(4) The employer shall record information under this section by a date that is not later than the later of,

(a) seven days after the start of the next vacation entitlement year or the first vacation entitlement year, as the case may be; and

Dossier : vacances et indemnités de vacances

15.1 (1) L'employeur consigne les renseignements concernant le droit de l'employé à des vacances et à une indemnité de vacances conformément au présent article. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Contenu du dossier

(2) L'employeur consigne les renseignements suivants :

1. Le nombre de jours de vacances que l'employé avait accumulés depuis le début de son emploi, le cas échéant, mais qu'il n'avait pas encore pris avant le début de l'année de référence.
2. Le nombre de jours de vacances que l'employé a accumulés au cours de l'année de référence.
3. Le nombre de jours de vacances que l'employé a pris, le cas échéant, au cours de l'année de référence.
4. Le nombre de jours de vacances que l'employé avait accumulés depuis le début de son emploi, le cas échéant, mais qu'il n'avait pas encore pris à la fin de l'année de référence.
5. L'indemnité de vacances qui a été versée à l'employé au cours de l'année de référence.
6. Le salaire qui a servi au calcul de l'indemnité de vacances visée à la disposition 5 et la période à laquelle il se rapporte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Exigence additionnelle : année de référence différente

(3) S'il établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* ou par la suite, l'employeur consigne les renseignements suivants pour la période tampon :

1. Le nombre de jours de vacances que l'employé a accumulés pendant la période tampon.
2. Le nombre de jours de vacances que l'employé a pris, le cas échéant, pendant la période tampon.
3. Le nombre de jours de vacances que l'employé a accumulés, le cas échéant, mais qu'il n'a pas pris pendant la période tampon.
4. L'indemnité de vacances qui a été versée à l'employé pendant la période tampon.
5. Le salaire qui a servi au calcul de l'indemnité de vacances visée à la disposition 4 et la période à laquelle il se rapporte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Date limite pour consigner les renseignements

(4) L'employeur consigne les renseignements visés au présent article au plus tard à une date qui n'est pas postérieure au dernier en date des jours suivants :

a) le jour qui tombe sept jours après le début de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas;

(b) the first pay day of the next vacation entitlement year or of the first vacation entitlement year, as the case may be. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

Retention of records

(5) The employer shall retain or arrange for some other person to retain each record required under this section for three years after it was made. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

Exception

(6) Paragraphs 5 and 6 of subsection (2) and paragraphs 4 and 5 of subsection (3) do not apply with respect to an employee whose employer pays vacation pay in accordance with subsection 36 (3). 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

Transition

(7) This section does not apply with respect to a vacation entitlement year or a stub period that is completed before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (9).

Availability

16. An employer shall ensure that all of the records and documents required to be retained under sections 15 and 15.1 are readily available for inspection as required by an employment standards officer, even if the employer has arranged for another person to retain them. 2000, c. 41, s. 16; 2004, c. 21, s. 3.

PART VII
HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

Limit on hours of work

17. (1) Subject to subsections (2) and (3), no employer shall require or permit an employee to work more than,

(a) eight hours in a day or, if the employer establishes a regular work day of more than eight hours for the employee, the number of hours in his or her regular work day; and

(b) 48 hours in a work week. 2004, c. 21, s. 4.

Exception: hours in a day

(2) An employee's hours of work may exceed the limit set out in clause (1) (a) if the employee has made an agreement with the employer that he or she will work up to a specified number of hours in a day in excess of the limit and his or her hours of work in a day do not exceed the number specified in the agreement. 2004, c. 21, s. 4.

Exception: hours in a work week

(3) An employee's hours of work may exceed the limit set out in clause (1) (b) if,

(a) the employee has made an agreement with the employer that he or she will work up to a specified

b) le premier jour de paie de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Conservation des dossiers

(5) L'employeur conserve chaque dossier exigé par le présent article ou charge un tiers de le conserver pendant la période de trois ans qui suit le jour où il a été établi. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Exception

(6) Les dispositions 5 et 6 du paragraphe (2) et les dispositions 4 et 5 du paragraphe (3) ne s'appliquent pas à l'égard de l'employé auquel l'employeur verse une indemnité de vacances conformément au paragraphe 36 (3). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Disposition transitoire

(7) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une année de référence ou d'une période tampon qui se termine avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

Accessibilité

16. L'employeur veille à ce que tous les dossiers et documents que les articles 15 et 15.1 exigent de conserver soient facilement accessibles aux fins de leur inspection sur demande formelle d'un agent des normes d'emploi, et ce même s'il a chargé un tiers de les conserver. 2000, chap. 41, art. 16; 2004, chap. 21, art. 3.

PARTIE VII
HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS

Plafonnement des heures de travail

17. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), aucun employeur ne doit exiger ou permettre qu'un employé travaille :

a) d'une part, plus de huit heures par jour ou plus du nombre d'heures de sa journée normale de travail si celle que l'employeur fixe à son égard est de plus de huit heures;

b) d'autre part, plus de 48 heures par semaine de travail. 2004, chap. 21, art. 4.

Exception : heures de travail par jour

(2) Les heures de travail d'un employé peuvent dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) a) s'il a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre maximal précisé d'heures par jour en sus du plafond et que ses heures de travail par jour ne dépassent pas le nombre précisé dans l'entente. 2004, chap. 21, art. 4.

Exception : heures de travail par semaine

(3) Les heures de travail d'un employé peuvent dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) b) si les conditions suivantes sont réunies :

a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre

number of hours in a work week in excess of the limit;

(b) the employer has received an approval under section 17.1 that applies to the employee or to a class of employees that includes the employee; and

(c) the employee's hours of work in a work week do not exceed the lesser of,

(i) the number of hours specified in the agreement, and

(ii) the number of hours specified in the approval. 2004, c. 21, s. 4.

Same, pending approval

(4) Despite subsection (3), an employee's hours of work may exceed the limit set out in clause (1) (b) even though the employer has not received the approval described in clause (3) (b), if,

(a) the employee has made an agreement described in clause (3) (a) with the employer;

(b) the employer has served on the Director an application for an approval under section 17.1;

(c) the application is for an approval that applies to the employee or to a class of employees that includes the employee;

(d) 30 days have passed since the application was served on the Director;

(e) the employer has not received a notice that the application has been refused;

(f) the employer's most recent previous application, if any, for an approval under section 17.1 was not refused;

(g) the most recent approval, if any, received by the employer under section 17.1 was not revoked;

(h) the employer has posted and kept posted a copy of the application in at least one conspicuous place in the workplace where the employee works, so that it is likely to come to the employee's attention; and

(i) the employee's hours of work in a work week do not exceed any of,

(i) the number of hours specified in the application,

(ii) the number of hours specified in the agreement, and

(iii) 60 hours. 2004, c. 21, s. 4.

Document re employee rights

(5) An agreement described in subsection (2) or in clause (3) (a) is not valid unless,

maximal précisé d'heures par semaine de travail en sus du plafond;

b) l'employeur a reçu une approbation visée à l'article 17.1 qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;

c) les heures de travail de l'employé par semaine de travail ne dépassent pas le moindre des nombres suivants :

(i) le nombre d'heures précisé dans l'entente,

(ii) le nombre d'heures précisé dans l'approbation. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem : demande en cours d'examen

(4) Malgré le paragraphe (3), même si l'employeur n'a pas reçu l'approbation visée à l'alinéa (3) b), le nombre d'heures de travail d'un employé peut dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) b) si les conditions suivantes sont réunies :

a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente visée à l'alinéa (3) a);

b) l'employeur a signifié au directeur une demande d'approbation visée à l'article 17.1;

c) la demande concerne une approbation qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;

d) il s'est écoulé 30 jours depuis la signification de la demande au directeur;

e) l'employeur n'a pas reçu d'avis de rejet de la demande;

f) la plus récente demande d'approbation que l'employeur a présentée en vertu de l'article 17.1, le cas échéant, n'a pas été rejetée;

g) la plus récente approbation que l'employeur a reçue en vertu de l'article 17.1, le cas échéant, n'a pas été révoquée;

h) l'employeur a affiché et laissé affichée une copie de la demande à au moins un endroit bien en vue du lieu de travail où travaille l'employé, de sorte que ce dernier soit susceptible d'en prendre connaissance;

i) le nombre d'heures de travail de l'employé par semaine de travail ne dépasse :

(i) ni le nombre d'heures précisé dans la demande,

(ii) ni le nombre d'heures précisé dans l'entente,

(iii) ni 60 heures. 2004, chap. 21, art. 4.

Document relatif aux droits des employés

(5) L'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) n'est valide que si les conditions suivantes sont réunies :

(a) the employer has, before the agreement is made, provided the employee with a copy of the most recent document published by the Director under section 21.1; and

(b) the agreement contains a statement in which the employee acknowledges that he or she has received a document that the employer has represented is the most recent document published by the Director under section 21.1. 2004, c. 21, s. 4.

a) avant sa conclusion, l'employeur a remis à l'employé une copie du plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1;

b) elle comprend une déclaration dans laquelle l'employé reconnaît avoir reçu un document que l'employeur a représenté comme étant le plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1. 2004, chap. 21, art. 4.

Revocation by employee

(6) An employee may revoke an agreement described in subsection (2) or in clause (3) (a) two weeks after giving written notice to the employer. 2004, c. 21, s. 4.

Révocation par l'employé

(6) L'employé peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) après avoir donné un préavis écrit de deux semaines à l'employeur. 2004, chap. 21, art. 4.

Revocation by employer

(7) An employer may revoke an agreement described in subsection (2) or in clause (3) (a) after giving reasonable notice to the employee. 2004, c. 21, s. 4.

Révocation par l'employeur

(7) L'employeur peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) après avoir donné un préavis raisonnable à l'employé. 2004, chap. 21, art. 4.

Transition: certain agreements

(8) For the purposes of this section,

(a) an agreement to exceed the limit on hours of work in a day set out in clause (1) (a) of this section as it read on February 28, 2005 shall be treated as if it were an agreement described in subsection (2);

(b) an agreement to exceed the limit on hours of work in a work week set out in clause (1) (b) of this section as it read on February 28, 2005 shall be treated as if it were an agreement described in clause (3) (a); and

(c) an agreement to exceed the limit on hours of work in a work week set out in clause (2) (b) of this section as it read on February 28, 2005 shall be treated as if it were an agreement described in clause (3) (a). 2004, c. 21, s. 4.

Disposition transitoire : certaines ententes

(8) Pour l'application du présent article :

a) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par jour énoncé à l'alinéa (1) a) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée au paragraphe (2);

b) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par semaine de travail énoncé à l'alinéa (1) b) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée à l'alinéa (3) a);

c) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par semaine de travail énoncé à l'alinéa (2) b) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée à l'alinéa (3) a). 2004, chap. 21, art. 4.

Document re employee rights – exceptions

(9) Subsection (5) does not apply in respect of,

(a) an agreement described in subsection (8); or

(b) an agreement described in subsection (2) or in clause (3) (a) in respect of an employee who is represented by a trade union. 2004, c. 21, s. 4.

Document relatif aux droits des employés : exceptions

(9) Le paragraphe (5) ne s'applique :

a) ni aux ententes visées au paragraphe (8);

b) ni aux ententes visées au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) conclues à l'égard d'employés qui sont représentés par un syndicat. 2004, chap. 21, art. 4.

Transition: document re employee rights

(10) On or before June 1, 2005, an employer who made an agreement described in subsection (8) with an employee who is not represented by a trade union shall provide the employee with a copy of the most recent document published by the Director under section 21.1. 2004, c. 21, s. 4.

Disposition transitoire : document relatif aux droits des employés

(10) Au plus tard le 1er juin 2005, l'employeur qui a conclu une entente visée au paragraphe (8) avec un employé qui n'est pas représenté par un syndicat lui remet une copie du plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1. 2004, chap. 21, art. 4.

Transition: application for approval before commencement

(11) If the employer applies for an approval under section 17.1 before March 1, 2005, the 30-day period referred to in clause (4) (d) shall be deemed to end on the later of,

Disposition transitoire : demande d'approbation présentée avant l'entrée en vigueur

(11) Si l'employeur présente une demande d'approbation en vertu de l'article 17.1 avant le 1er mars 2005, la période de 30 jours visée à l'alinéa (4) d) est réputée prendre fin le dernier en date des jours suivants :

(a) the last day of the 30-day period; and

(b) March 1, 2005. 2004, c. 21, s. 4.

Hours in work week: application for approval

17.1 (1) An employer may apply to the Director for an approval allowing some or all of its employees to work more than 48 hours in a week. 2004, c. 21, s. 4.

Form

(2) The application shall be in a form provided by the Director. 2004, c. 21, s. 4.

Service of application

(3) The application shall be served on the Director,

(a) by being delivered to the Director's office on a day and at a time when it is open;

(b) by being mailed to the Director's office using a method of mail delivery that allows delivery to be verified; or

(c) by being sent to the Director's office by electronic transmission or by telephonic transmission of a facsimile. 2004, c. 21, s. 4.

When service effective

(4) Service under subsection (3) shall be deemed to be effected,

(a) in the case of service under clause (3) (a), on the day shown on a receipt or acknowledgment provided to the employer by the Director or his or her representative;

(b) in the case of service under clause (3) (b), on the day shown in the verification;

(c) in the case of service under clause (3) (c), on the day on which the electronic or telephonic transmission is made, subject to subsection (5). 2004, c. 21, s. 4.

Same

(5) Service shall be deemed to be effected on the next day on which the Director's office is not closed, if the electronic or telephonic transmission is made,

(a) on a day on which the Director's office is closed; or

(b) after 5 p.m. on any day. 2004, c. 21, s. 4.

Application to be posted

(6) An employer who makes an application under subsection (1) shall,

(a) on the day the application is served on the Director, post a copy of the application in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or class of employees in respect of whom the application applies works, so that it is likely to come to the attention of the employee or class of employees;

a) le dernier jour de la période de 30 jours;

b) le 1er mars 2005. 2004, chap. 21, art. 4.

Heures par semaine de travail : demande d'approbation

17.1 (1) L'employeur peut présenter au directeur une demande d'approbation permettant à la totalité ou à une partie de ses employés de travailler plus de 48 heures par semaine. 2004, chap. 21, art. 4.

Formule

(2) La demande est rédigée selon la formule fournie par le directeur. 2004, chap. 21, art. 4.

Signification de la demande

(3) La demande est signifiée au directeur de l'une des manières suivantes :

a) elle est livrée au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;

b) elle est envoyée par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;

c) elle est envoyée au bureau du directeur par transmission électronique ou par télécopie. 2004, chap. 21, art. 4.

Prise d'effet de la signification

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employeur par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);

b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);

c) à la date d'envoi de la transmission électronique ou de la télécopie, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui suit si la transmission électronique ou la télécopie est envoyée :

a) un jour où le bureau du directeur est fermé;

b) après 17 heures n'importe quel jour. 2004, chap. 21, art. 4.

Affichage de la demande

(6) L'employeur qui présente une demande en vertu du paragraphe (1) fait ce qui suit :

a) le jour de sa signification au directeur, il en affiche une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance;

(b) keep the copy or copies posted as set out in clause (a) until an approval is issued or a notice of refusal is given to the employer. 2004, c. 21, s. 4.

Criteria

(7) The Director may issue an approval to the employer if the Director is of the view that it would be appropriate to do so. 2004, c. 21, s. 4.

Same

(8) In deciding whether it is appropriate to issue an approval to the employer, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, and, without restricting the generality of the foregoing, he or she may consider,

(a) any current or past contraventions of this Act or the regulations on the part of the employer;

(b) the health and safety of employees; and

(c) any prescribed factors. 2004, c. 21, s. 4.

Employees to whom approval applies

(9) An approval applies to the employee or class of employees specified in the approval, and applies to every employee in a specified class whether or not the employee was employed by the employer at the time the approval was issued. 2004, c. 21, s. 4.

Same

(10) For greater certainty, all the employees of the employer may constitute a specified class. 2004, c. 21, s. 4.

Approval to be posted

(11) An employer to whom an approval is issued shall,

(a) remove the copy or copies of the application that were posted under subsection (6); and

(b) post the approval or a copy of the approval in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or class of employees in respect of whom the approval applies works, so that it is likely to come to the attention of the employee or class of employees. 2004, c. 21, s. 4.

Same

(12) The employer shall keep each approval or copy posted as set out in clause (11) (b) until the approval expires or is revoked, and shall then remove it. 2004, c. 21, s. 4.

Expiry

(13) An approval under this section expires on the date that is specified in the approval, which shall not be more than three years after the approval was issued. 2004, c. 21, s. 4.

Same

(14) Despite subsection (13), an approval under this section that would allow an employee to work more than

b) il laisse la ou les copies affichées de la manière énoncée à l'alinéa a) jusqu'à la délivrance d'une approbation ou à la réception d'un avis de rejet. 2004, chap. 21, art. 4.

Critères

(7) Le directeur peut délivrer une approbation à l'employeur s'il l'estime approprié. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(8) Lorsqu'il décide s'il est approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents et, notamment, de ce qui suit :

a) toute contravention actuelle ou passée à la présente loi ou aux règlements commise par l'employeur;

b) la santé et la sécurité des employés;

c) les facteurs prescrits. 2004, chap. 21, art. 4.

Employés à qui s'applique l'approbation

(9) L'approbation s'applique à l'employé ou à la catégorie d'employés qu'elle précise et à chaque employé d'une catégorie précisée, qu'il soit ou non employé par l'employeur au moment de sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(10) Il est entendu que tous les employés de l'employeur peuvent constituer une catégorie précisée. 2004, chap. 21, art. 4.

Affichage de l'approbation

(11) L'employeur à qui est délivrée une approbation fait ce qui suit :

a) il enlève la ou les copies de la demande qu'il avait affichées en application du paragraphe (6);

b) il affiche l'original ou une copie de l'approbation à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(12) L'employeur laisse chaque approbation ou chaque copie affichée de la manière énoncée à l'alinéa (11) b) jusqu'à l'expiration ou à la révocation de l'approbation, puis l'enlève. 2004, chap. 21, art. 4.

Expiration

(13) L'approbation visée au présent article expire à la date qu'elle précise, laquelle ne doit pas tomber plus de trois ans après sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(14) Malgré le paragraphe (13), l'approbation visée au présent article qui permet à un employé de travailler plus

60 hours in a week shall specify an expiry date that is not more than one year after the approval was issued. 2004, c. 21, s. 4.

de 60 heures par semaine précise une date d'expiration qui ne doit pas tomber plus d'un an après sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

Conditions

(15) The Director may impose conditions on an approval. 2004, c. 21, s. 4.

Conditions

(15) Le directeur peut assortir une approbation de conditions. 2004, chap. 21, art. 4.

Revocation

(16) The Director may revoke an approval on giving the employer such notice as the Director considers reasonable in the circumstances. 2004, c. 21, s. 4.

Révocation

(16) Le directeur peut révoquer une approbation en donnant à l'employeur un préavis qu'il estime raisonnable dans les circonstances. 2004, chap. 21, art. 4.

Criteria

(17) In deciding whether to impose conditions on or to revoke an approval, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, including but not limited to any factor that the Director could consider under subsection (8). 2004, c. 21, s. 4.

Critères

(17) Lorsqu'il décide s'il doit assortir une approbation de conditions ou la révoquer, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents, notamment ceux visés au paragraphe (8). 2004, chap. 21, art. 4.

Further applications

(18) For greater certainty, nothing in this section prevents an employer from applying for an approval after an earlier approval expires or is revoked or after an application is refused. 2004, c. 21, s. 4.

Autres demandes

(18) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de présenter une demande d'approbation après l'expiration ou la révocation d'une approbation ou après le rejet d'une autre demande. 2004, chap. 21, art. 4.

Refusal to approve

(19) If the Director decides that it is inappropriate to issue an approval to the employer, the Director shall give notice to the employer that the application for approval has been refused. 2004, c. 21, s. 4.

Rejet de la demande

(19) S'il décide qu'il n'est pas approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur l'avise que sa demande d'approbation a été rejetée. 2004, chap. 21, art. 4.

Notice to be posted

(20) An employer who receives notice from the Director that an application has been refused shall,

(a) remove the copy or copies of the application that were posted under subsection (6); and

(b) for the 60-day period following the date on which the notice was issued, post and keep posted the notice or a copy of it in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or the class of employees in respect of whom the application applied works, so that it is likely to come to the attention of that employee or class of employees. 2004, c. 21, s. 4.

Affichage de l'avis

(20) L'employeur que le directeur avise du rejet d'une demande fait ce qui suit :

a) il en enlève la ou les copies qu'il avait affichées en application du paragraphe (6);

b) pendant les 60 jours qui suivent la date de remise de l'avis, il en affiche et en laisse affiché l'original ou une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui s'applique la demande, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 4.

Termination of old approvals

(21) Any approval granted by the Director under a regulation made under paragraph 8 of subsection 141 (1), as that paragraph read on February 28, 2005, ceases to have effect on March 1, 2005. 2004, c. 21, s. 4.

Résiliation d'anciennes approbations

(21) Toute approbation accordée par le directeur en vertu d'un règlement pris en application de la disposition 8 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005, cesse d'avoir effet le 1^er^ mars 2005. 2004, chap. 21, art. 4.

Time for applications

(22) An application under subsection (1) may be made on or after the day the *Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters), 2004* receives Royal Assent. 2004, c. 21, s. 4.

Date de présentation

(22) Les demandes visées au paragraphe (1) peuvent être présentées à compter du jour où la *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)* reçoit la sanction royale. 2004, chap. 21, art. 4.

Non-application of s. 5 (2)

17.2 Despite subsection 5 (2), an employer shall not

Non-application du par. 5 (2)

17.2 Malgré le paragraphe 5 (2), un employeur ne doit

require or permit an employee to work more than the limit specified in clause 17 (1) (b), except in accordance with subsection 17 (3) or (4), even if one or more provisions in the employee's employment contract that directly relate to limits on hours of work provide a greater benefit, within the meaning of subsection 5 (2), to an employee than is provided by section 17. 2004, c. 21, s. 4.

pas exiger ou permettre qu'un employé travaille un plus grand nombre d'heures que le plafond précisé à l'alinéa 17 (1) b) si ce n'est conformément au paragraphe 17 (3) ou (4), même si une ou plusieurs dispositions du contrat de travail de l'employé qui traitent directement du plafonnement des heures de travail lui accordent un avantage supérieur, au sens du paragraphe 5 (2), à ce que prévoit l'article 17. 2004, chap. 21, art. 4.

Delegation by Director

17.3 (1) The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power or to perform a duty conferred on the Director under section 17.1, either orally or in writing. 2004, c. 21, s. 4.

Délégation du directeur

17.3 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé par le ministère à exercer les pouvoirs ou fonctions que lui confère l'article 17.1. 2004, chap. 21, art. 4.

Residual powers

(2) The Director may exercise a power conferred on the Director under section 17.1 even if he or she has delegated it to a person under subsection (1). 2004, c. 21, s. 4.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 17.1 même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (1). 2004, chap. 21, art. 4.

Hours free from work

18. (1) An employer shall give an employee a period of at least 11 consecutive hours free from performing work in each day. 2000, c. 41, s. 18 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (10).

Heures d'inactivité

18. (1) L'employeur accorde une période d'au moins 11 heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé. 2000, chap. 41, par. 18 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (10).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply to an employee who is on call and called in during a period in which the employee would not otherwise be expected to perform work for his or her employer. 2000, c. 41, s. 18 (2).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé qui est sur demande et auquel il est demandé de travailler pendant une période au cours de laquelle il ne serait pas par ailleurs censé exécuter de travail pour son employeur. 2000, chap. 41, par. 18 (2).

Free from work between shifts

(3) An employer shall give an employee a period of at least eight hours free from the performance of work between shifts unless the total time worked on successive shifts does not exceed 13 hours or unless the employer and the employee agree otherwise. 2000, c. 41, s. 18 (3).

Inactivité entre postes

(3) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures d'inactivité à l'employé entre deux postes, sauf si le nombre d'heures travaillées pendant des postes successifs ne dépasse pas 13 heures au total ou que l'employeur et l'employé en conviennent autrement. 2000, chap. 41, par. 18 (3).

Weekly or biweekly free time requirements

(4) An employer shall give an employee a period free from the performance of work equal to,

(a) at least 24 consecutive hours in every work week; or

(b) at least 48 consecutive hours in every period of two consecutive work weeks. 2000, c. 41, s. 18 (4).

Période d'inactivité hebdomadaire ou bimensuelle

(4) L'employeur accorde à l'employé une période d'inactivité correspondant :

a) soit à au moins 24 heures consécutives par semaine de travail;

b) soit à au moins 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail consécutives. 2000, chap. 41, par. 18 (4).

Exceptional circumstances

19. An employer may require an employee to work more than the maximum number of hours permitted under section 17 or to work during a period that is required to be free from performing work under section 18 only as follows, but only so far as is necessary to avoid serious interference with the ordinary working of the employer's establishment or operations:

1. To deal with an emergency.

Circonstances exceptionnelles

19. L'employeur ne peut exiger qu'un employé travaille plus du nombre maximal d'heures permis par l'article 17 ou qu'il travaille pendant une période d'inactivité obligatoire prévue à l'article 18 que dans les circonstances suivantes et seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de son établissement ou de ses activités :

1. Pour s'occuper d'une situation d'urgence.

2. If something unforeseen occurs, to ensure the continued delivery of essential public services, regardless of who delivers those services.

3. If something unforeseen occurs, to ensure that continuous processes or seasonal operations are not interrupted.

4. To carry out urgent repair work to the employer's plant or equipment. 2000, c. 41, s. 19.

Eating periods

20. (1) An employer shall give an employee an eating period of at least 30 minutes at intervals that will result in the employee working no more than five consecutive hours without an eating period. 2000, c. 41, s. 20 (1).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer and the employee agree, whether or not in writing, that the employee is to be given two eating periods that together total at least 30 minutes in each consecutive five-hour period. 2000, c. 41, s. 20 (2).

Payment not required

21. An employer is not required to pay an employee for an eating period in which work is not being performed unless his or her employment contract requires such payment. 2000, c. 41, s. 21.

Director to prepare document

21.1 (1) The Director shall prepare and publish a document that describes such rights of employees and obligations of employers under this Part and Part VIII as the Director believes an employee should be made aware of in connection with an agreement referred to in subsection 17 (2) or clause 17 (3) (a). 2004, c. 21, s. 5.

If document not up to date

(2) If the Director believes that a document prepared under subsection (1) has become out of date, he or she shall prepare and publish a new document. 2004, c. 21, s. 5.

PART VIII
OVERTIME PAY

Overtime threshold

22. (1) An employer shall pay an employee overtime pay of at least one and one-half times his or her regular rate for each hour of work in excess of 44 hours in each week or, if another threshold is prescribed, that prescribed threshold. 2000, c. 41, s. 22 (1).

Averaging

(2) An employee's hours of work may be averaged over separate, non-overlapping, contiguous periods of two or more consecutive weeks for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay if,

2. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs.

3. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour faire en sorte qu'aucun procédé continu ni aucune activité saisonnière ne soient interrompus.

4. Pour effectuer des réparations urgentes des installations de production de l'employeur. 2000, chap. 41, art. 19.

Pauses-repas

20. (1) L'employeur accorde des pauses-repas d'au moins 30 minutes à l'employé, à des intervalles tels qu'il ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas. 2000, chap. 41, par. 20 (1).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur et l'employé conviennent, par écrit ou non, que ce dernier pourra prendre deux pauses-repas d'une durée totale d'au moins 30 minutes par période de cinq heures consécutives. 2000, chap. 41, par. 20 (2).

Rémunération non obligatoire

21. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un employé pour les pauses-repas pendant lesquelles aucun travail n'est exécuté à moins que son contrat de travail n'exige une telle rémunération. 2000, chap. 41, art. 21.

Préparation d'un document par le directeur

21.1 (1) Le directeur prépare et publie un document qui décrit les droits des employés et les obligations des employeurs prévus à la présente partie et à la partie VIII dont, selon lui, un employé doit être informé relativement à l'entente visée au paragraphe 17 (2) ou à l'alinéa 17 (3) a). 2004, chap. 21, art. 5.

Si le document n'est pas à jour

(2) S'il croit qu'un document préparé en application du paragraphe (1) n'est plus à jour, le directeur en prépare et en publie un nouveau. 2004, chap. 21, art. 5.

PARTIE VIII
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Seuil de travail supplémentaire

22. (1) L'employeur rémunère les heures supplémentaires de l'employé selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 44 heures par semaine ou du seuil prescrit, le cas échéant. 2000, chap. 41, par. 22 (1).

Calcul de la moyenne

(2) Le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne au cours de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au moins deux semaines consécutives si les conditions suivantes sont réunies :

(a) the employee has made an agreement with the employer that his or her hours of work may be averaged over periods of a specified number of weeks;

(b) the employer has received an approval under section 22.1 that applies to the employee or a class of employees that includes the employee; and

(c) the averaging period does not exceed the lesser of,

(i) the number of weeks specified in the agreement, and

(ii) the number of weeks specified in the approval. 2004, c. 21, s. 6 (1).

a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle la moyenne de ses heures de travail peut être calculée en fonction de périodes d'un nombre précisé de semaines;

b) l'employeur a reçu une approbation visée à l'article 22.1 qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;

c) la période de calcul de la moyenne ne dépasse pas le moindre des nombres suivants :

(i) le nombre de semaines précisé dans l'entente,

(ii) le nombre de semaines précisé dans l'approbation. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

Same, pending approval

(2.1) Despite subsection (2), an employee's hours of work may be averaged for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay even though the employer has not received the approval described in clause (2) (b), if,

(a) the employee has made an agreement described in clause (2) (a) with the employer;

(b) the employer has served on the Director an application for an approval under section 22.1;

(c) the application is for an approval that applies to the employee or to a class of employees that includes the employee;

(d) 30 days have passed since the application was served on the Director;

(e) the employer has not received a notice that the application has been refused;

(f) the employer's most recent previous application, if any, for an approval under section 22.1 was not refused;

(g) the most recent approval, if any, received by the employer under section 22.1 was not revoked; and

(h) the employee's hours of work, pending the approval, are averaged over separate, non-overlapping, contiguous periods of not more than two consecutive weeks. 2004, c. 21, s. 6 (1).

Idem : demande en cours d'examen

(2.1) Malgré le paragraphe (2), même si l'employeur n'a pas reçu l'approbation visée à l'alinéa (2) b), le droit d'un employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne si les conditions suivantes sont réunies :

a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente visée à l'alinéa (2) a);

b) l'employeur a signifié au directeur une demande d'approbation visée à l'article 22.1;

c) la demande concerne une approbation qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;

d) il s'est écoulé 30 jours depuis la signification de la demande au directeur;

e) l'employeur n'a pas reçu d'avis de rejet de la demande;

f) la plus récente demande d'approbation que l'employeur a présentée en vertu de l'article 22.1, le cas échéant, n'a pas été rejetée;

g) la plus récente approbation que l'employeur a reçue en vertu de l'article 22.1, le cas échéant, n'a pas été révoquée;

h) en attendant l'approbation, la moyenne des heures de travail de l'employé est calculée en fonction de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au plus deux semaines consécutives. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

Transition: certain agreements

(2.2) For the purposes of this section, each of the following agreements shall be treated as if it were an agreement described in clause (2) (a):

1. An agreement to average hours of work made under a predecessor to this Act.

2. An agreement to average hours of work made under this section as it read on February 28, 2005.

Disposition transitoire : certaines ententes

(2.2) Pour l'application du présent article, les ententes suivantes sont traitées comme s'il s'agissait d'ententes visées à l'alinéa (2) a) :

1. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail conclue en application d'une loi que la présente loi remplace.

2. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail conclue en application du présent article, tel qu'il existait le 28 février 2005.

3. An agreement to average hours of work that complies with the conditions prescribed by the regulations made under paragraph 7 of subsection 141 (1) as it read on February 28, 2005. 2004, c. 21, s. 6 (1).

Term of agreement

(3) An averaging agreement is not valid unless it provides for an expiry date and, if it involves an employee who is not represented by a trade union, the expiry date shall not be more than two years after the day the agreement takes effect. 2000, c. 41, s. 22 (3).

Agreement may be renewed

(4) Nothing in subsection (3) prevents an employer and employee from agreeing to renew or replace an averaging agreement. 2000, c. 41, s. 22 (4).

Existing agreement

(5) An averaging agreement made before this Act comes into force that was approved by the Director under the *Employment Standards Act* is valid for the purposes of subsection (2) until,

(a) one year after the day this section comes into force; or

(b) if the employee is represented by a trade union and a collective agreement applies to the employee,

(i) the day a subsequent collective agreement that applies to the employee comes into operation, or

(ii) if no subsequent collective agreement comes into operation within one year after the existing agreement expires, at the end of that year. 2000, c. 41, s. 22 (5); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (4).

Transition: application for approval before commencement

(5.1) If the employer applies for an approval under section 22.1 before March 1, 2005, the 30-day period referred to in clause (2.1) (d) shall be deemed to end on the later of,

(a) the last day of the 30-day period; and

(b) March 1, 2005. 2004, c. 21, s. 6 (2).

Agreement irrevocable

(6) No averaging agreement referred to in this section may be revoked before it expires unless the employer and the employee agree to revoke it. 2000, c. 41, s. 22 (6).

Time off in lieu

(7) The employee may be compensated for overtime hours by receiving one and one-half hours of paid time off work for each hour of overtime worked instead of overtime pay if,

3. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail qui est conforme aux conditions que prescrivent les règlements pris en application de la disposition 7 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

Durée de l'entente

(3) L'entente de calcul de la moyenne n'est valide que si elle prévoit une date d'expiration et, si elle concerne un employé qui n'est pas représenté par un syndicat, cette date doit tomber deux ans au plus après le jour de son entrée en vigueur. 2000, chap. 41, par. 22 (3).

Renouvellement de l'entente

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur et l'employé de convenir de renouveler ou de remplacer l'entente de calcul de la moyenne. 2000, chap. 41, par. 22 (4).

Entente existante

(5) L'entente de calcul de la moyenne qui est conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et que le directeur a approuvée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est valide pour l'application du paragraphe (2) jusqu'au jour tombant :

a) un an après le jour de l'entrée en vigueur du présent article;

b) si l'employé est représenté par un syndicat, qu'une convention collective s'applique à lui et que celle-ci prévoit une date d'expiration qui s'applique également à lui :

(i) le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective subséquente qui s'applique à lui,

(ii) si aucune convention collective n'entre en vigueur dans l'année qui suit l'expiration de la convention existante, à la fin de cette année-là. 2000, chap. 41, par. 22 (5); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (4).

Disposition transitoire : demande d'approbation présentée avant l'entrée en vigueur

(5.1) Si l'employeur présente une demande d'approbation en vertu de l'article 22.1 avant le 1er mars 2005, la période de 30 jours visée à l'alinéa (2.1) d) est réputée prendre fin le dernier en date des jours suivants :

a) le dernier jour de la période de 30 jours;

b) le 1er mars 2005. 2004, chap. 21, par. 6 (2).

Entente irrévocable

(6) Une entente de calcul de la moyenne visée au présent article ne peut être révoquée avant son expiration que si l'employeur et l'employé en conviennent. 2000, chap. 41, par. 22 (6).

Congé compensatoire

(7) L'employé peut être rémunéré de ses heures supplémentaires à raison de une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire de travail qu'il a accumulée au lieu de toucher une rémunération des heures supplémentaires si :

(a) the employee and the employer agree to do so; and

(b) the paid time off work is taken within three months of the work week in which the overtime was earned or, with the employee's agreement, within 12 months of that work week. 2000, c. 41, s. 22 (7).

Where employment ends

(8) If the employment of an employee ends before the paid time off is taken under subsection (7), the employer shall pay the employee overtime pay for the overtime hours that were worked in accordance with subsection 11 (5). 2000, c. 41, s. 22 (8).

Changing work

(9) If an employee who performs work of a particular kind or character is exempted from the application of this section by the regulations or the regulations prescribe an overtime threshold of other than 44 hours for an employee who performs such work, and the duties of an employee's position require him or her to perform both that work and work of another kind or character, this Part shall apply to the employee in respect of all work performed by him or her in a work week unless the time spent by the employee performing that other work constitutes less than half the time that the employee spent fulfilling the duties of his or her position in that work week. 2000, c. 41, s. 22 (9).

Averaging: application for approval

22.1 (1) An employer may apply to the Director for an approval permitting the employer to average an employee's hours of work for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay. 2004, c. 21, s. 7.

Form

(2) The application shall be in a form provided by the Director. 2004, c. 21, s. 7.

Service of application

(3) The application shall be served on the Director,

(a) by being delivered to the Director's office on a day and at a time when it is open;

(b) by being mailed to the Director's office using a method of mail delivery that allows delivery to be verified; or

(c) by being sent to the Director's office by electronic transmission or by telephonic transmission of a facsimile. 2004, c. 21, s. 7.

When service effective

(4) Service under subsection (3) shall be deemed to be effected,

(a) in the case of service under clause (3) (a), on the day shown on a receipt or acknowledgment provided to the employer by the Director or his or her representative;

a) d'une part, l'employé et l'employeur en conviennent;

b) d'autre part, le congé payé est utilisé dans les trois mois qui suivent la semaine de travail pendant laquelle l'employé a fait les heures supplémentaires ou, s'il en convient, dans les 12 mois qui la suivent. 2000, chap. 41, par. 22 (7).

Fin de l'emploi

(8) Si l'emploi d'un employé se termine avant qu'il n'ait pris le congé compensatoire payé prévu au paragraphe (7), l'employeur lui verse la rémunération des heures supplémentaires qu'il a travaillées conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, par. 22 (8).

Changement de travail

(9) Si les règlements soustraient à l'application du présent article un employé qui exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière ou que le seuil de travail supplémentaire qu'ils prescrivent dans le cas d'un employé qui exécute un tel travail n'est pas de 44 heures, et que les fonctions du poste de l'employé exigent qu'il exécute tant ce travail qu'un travail d'un autre genre ou d'une autre nature, la présente partie s'applique à l'employé à l'égard de tout le travail qu'il a exécuté pendant une semaine de travail, à moins que le temps qu'il a consacré à l'exécution de cet autre travail ne soit inférieur à la moitié du temps qu'il a consacré à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail. 2000, chap. 41, par. 22 (9).

Calcul de la moyenne : demande d'approbation

22.1 (1) L'employeur peut présenter au directeur une demande d'approbation lui permettant de calculer la moyenne des heures de travail d'un employé afin d'établir son droit à se faire rémunérer ses heures supplémentaires. 2004, chap. 21, art. 7.

Formule

(2) La demande est rédigée selon la formule fournie par le directeur. 2004, chap. 21, art. 7.

Signification de la demande

(3) La demande est signifiée au directeur de l'une des manières suivantes :

a) elle est livrée au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;

b) elle est envoyée par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;

c) elle est envoyée au bureau du directeur par transmission électronique ou par télécopie. 2004, chap. 21, art. 7.

Prise d'effet de la signification

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employeur par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);

(b) in the case of service under clause (3) (b), on the day shown in the verification;

(c) in the case of service under clause (3) (c), on the day on which the electronic or telephonic transmission is made, subject to subsection (5). 2004, c. 21, s. 7.

Same

(5) Service shall be deemed to be effected on the next day on which the Director's office is not closed, if the electronic or telephonic transmission is made,

(a) on a day on which the Director's office is closed; or

(b) after 5 p.m. on any day. 2004, c. 21, s. 7.

Criteria

(6) The Director may issue an approval to the employer if the Director is of the view that it would be appropriate to do so. 2004, c. 21, s. 7.

Same

(7) In deciding whether it is appropriate to issue the approval to the employer, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, and, without restricting the generality of the foregoing, he or she may consider,

(a) any current or past contraventions of this Act or the regulations on the part of the employer;

(b) the health and safety of employees; and

(c) any prescribed factors. 2004, c. 21, s. 7.

Employees to whom approval applies

(8) An approval applies to the employee or class of employees specified in the approval, and applies to every employee in a specified class whether or not the employee was employed by the employer at the time the approval was issued. 2004, c. 21, s. 7.

Same

(9) For greater certainty, all the employees of the employer may constitute a specified class. 2004, c. 21, s. 7.

Approval to be posted

(10) An employer to whom an approval is issued shall post the approval or a copy of the approval in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or the class of employees in respect of whom the approval applies works, so that it is likely to come to the attention of that employee or class of employees. 2004, c. 21, s. 7.

Same

(11) The employer shall keep each approval or copy posted as set out in subsection (10) until the approval expires or is revoked, and shall then remove it. 2004, c. 21, s. 7.

b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);

c) à la date d'envoi de la transmission électronique ou de la télécopie, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui suit si la transmission électronique ou la télécopie est envoyée :

a) un jour où le bureau du directeur est fermé;

b) après 17 heures n'importe quel jour. 2004, chap. 21, art. 7.

Critères

(6) Le directeur peut délivrer une approbation à l'employeur s'il l'estime approprié. 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(7) Lorsqu'il décide s'il est approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents et, notamment, de ce qui suit :

a) toute contravention actuelle ou passée à la présente loi ou aux règlements commise par l'employeur;

b) la santé et la sécurité des employés;

c) les facteurs prescrits. 2004, chap. 21, art. 7.

Employés à qui s'applique l'approbation

(8) L'approbation s'applique à l'employé ou à la catégorie d'employés qu'elle précise et à chaque employé d'une catégorie précisée, qu'il soit ou non employé par l'employeur au moment de sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(9) Il est entendu que tous les employés de l'employeur peuvent constituer une catégorie précisée. 2004, chap. 21, art. 7.

Affichage de l'approbation

(10) L'employeur à qui est délivrée une approbation en affiche l'original ou une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(11) L'employeur laisse chaque approbation ou chaque copie affichée de la manière énoncée au paragraphe (10) jusqu'à l'expiration ou à la révocation de l'approbation, puis l'enlève. 2004, chap. 21, art. 7.

Expiry

(12) An approval under this section expires on the date on which the averaging agreement between the employer and the employee expires, or on the earlier date that the Director specifies in the approval. 2004, c. 21, s. 7.

Expiration

(12) L'approbation visée au présent article expire à la date d'expiration de l'entente de calcul de la moyenne conclue par l'employeur et l'employé ou, si elle lui est antérieure, à la date que le directeur y précise. 2004, chap. 21, art. 7.

Conditions

(13) The Director may impose conditions on an approval. 2004, c. 21, s. 7.

Conditions

(13) Le directeur peut assortir une approbation de conditions. 2004, chap. 21, art. 7.

Revocation

(14) The Director may revoke an approval on giving the employer such notice as the Director considers reasonable in the circumstances. 2004, c. 21, s. 7.

Révocation

(14) Le directeur peut révoquer une approbation en donnant à l'employeur un préavis qu'il estime raisonnable dans les circonstances. 2004, chap. 21, art. 7.

Criteria

(15) In deciding whether to impose conditions on or to revoke an approval, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, including but not limited to any factor that the Director could consider under subsection (7). 2004, c. 21, s. 7.

Critères

(15) Lorsqu'il décide s'il doit assortir une approbation de conditions ou la révoquer, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents, notamment ceux visés au paragraphe (7). 2004, chap. 21, art. 7.

Further applications

(16) For greater certainty, nothing in this section prevents an employer from applying for an approval after an earlier approval expires or is revoked or after an application is refused. 2004, c. 21, s. 7.

Autres demandes

(16) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de présenter une demande d'approbation après l'expiration ou la révocation d'une approbation ou après le rejet d'une autre demande. 2004, chap. 21, art. 7.

Refusal to approve

(17) If the Director decides that it is inappropriate to issue an approval to the employer, the Director shall give notice to the employer that the application for approval has been refused. 2004, c. 21, s. 7.

Rejet de la demande

(17) S'il décide qu'il n'est pas approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur l'avise que sa demande d'approbation a été rejetée. 2004, chap. 21, art. 7.

Termination of old approvals

(18) Any approval of an averaging agreement that is granted by the Director under a regulation made under paragraph 7 of subsection 141 (1), as that paragraph read on February 28, 2005, ceases to have effect on March 1, 2005. 2004, c. 21, s. 7.

Résiliation d'anciennes approbations

(18) Toute approbation d'une entente de calcul de la moyenne accordée par le directeur en vertu d'un règlement pris en application de la disposition 7 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005, cesse d'avoir effet le 1[er] mars 2005. 2004, chap. 21, art. 7.

Time for applications

(19) An application under subsection (1) may be made on or after the day the *Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters), 2004* receives Royal Assent. 2004, c. 21, s. 7.

Date de présentation

(19) Les demandes visées au paragraphe (1) peuvent être présentées à compter du jour où la *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)* reçoit la sanction royale. 2004, chap. 21, art. 7.

Delegation by Director

22.2 (1) The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power or to perform a duty conferred on the Director under section 22.1, either orally or in writing. 2004, c. 21, s. 7.

Délégation du directeur

22.2 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé par le ministère à exercer les pouvoirs ou les fonctions que lui confère l'article 22.1. 2004, chap. 21, art. 7.

Residual powers

(2) The Director may exercise a power conferred on the Director under section 22.1 even if he or she has delegated it to a person under subsection (1). 2004, c. 21, s. 7.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 22.1 même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (1). 2004, chap. 21, art. 7.

PART IX
MINIMUM WAGE

Minimum wage

23. (1) An employer shall pay employees at least the prescribed minimum wage. 2000, c. 41, s. 23 (1).

Room or board

(2) If an employer provides room or board to an employee, the prescribed amount with respect to room or board shall be deemed to have been paid by the employer to the employee as wages. 2000, c. 41, s. 23 (2).

Determining compliance

(3) Compliance with this Part shall be determined on a pay period basis. 2000, c. 41, s. 23 (3).

Hourly rate

(4) Without restricting the generality of subsection (3), if the prescribed minimum wage applicable with respect to an employee is expressed as an hourly rate, the employer shall not be considered to have complied with this Part unless,

(a) when the amount of regular wages paid to the employee in the pay period is divided by the number of hours he or she worked in the pay period, other than hours for which the employee was entitled to receive overtime pay or premium pay, the quotient is at least equal to the prescribed minimum wage; and

(b) when the amount of overtime pay and premium pay paid to the employee in the pay period is divided by the number of hours worked in the pay period for which the employee was entitled to receive overtime pay or premium pay, the quotient is at least equal to one and one half times the prescribed minimum wage. 2000, c. 41, s. 23 (4).

PART X
PUBLIC HOLIDAYS

Public holiday pay

24. (1) An employee's public holiday pay for a given public holiday shall be equal to,

(a) the total amount of regular wages earned and vacation pay payable to the employee in the four work weeks before the work week in which the public holiday occurred, divided by 20; or

(b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation. 2000, c. 41, s. 24 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (12).

Premium pay

(2) An employer who is required under this Part to pay premium pay to an employee shall pay the employee at least one and one half times his or her regular rate. 2000, c. 41, s. 24 (2).

PARTIE IX
SALAIRE MINIMUM

Salaire minimum

23. (1) L'employeur verse au moins le salaire minimum prescrit à ses employés. 2000, chap. 41, par. 23 (1).

Logement ou repas

(2) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, il est réputé lui avoir versé la somme prescrite à cet égard à titre de salaire. 2000, chap. 41, par. 23 (2).

Observation

(3) L'observation de la présente partie est établie en fonction de la période de paie. 2000, chap. 41, par. 23 (3).

Taux horaire

(4) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (3), si le salaire minimum prescrit applicable à l'employé est exprimé selon un taux horaire, l'employeur ne peut être considéré comme ayant observé la présente partie que si les conditions suivantes sont réunies :

a) lorsque le salaire normal versé à l'employé pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci, à l'exclusion des heures à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal au salaire minimum prescrit;

b) lorsque le total de la rémunération des heures supplémentaires et du salaire majoré que l'employé a touché pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal à une fois et demie le salaire minimum prescrit. 2000, chap. 41, par. 23 (4).

PARTIE X
JOURS FÉRIÉS

Salaire pour jour férié

24. (1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

a) soit au quotient de la division par 20 de la somme du salaire normal gagné et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail dans laquelle tombe le jour férié;

b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant. 2000, chap. 41, par. 24 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (12).

Salaire majoré

(2) L'employeur qui est tenu de verser un salaire majoré à l'employé en application de la présente partie lui verse au moins une fois et demie son taux horaire normal. 2000, chap. 41, par. 24 (2).

Two kinds of work

25. (1) Subsection (2) applies with respect to an employee if,

(a) an employee performs work of a particular kind or character in a work week in which a public holiday occurs;

(b) the regulations exempt employees who perform work of that kind or character from the application of this Part; and

(c) the duties of the employee's position also require him or her to perform work of another kind or character. 2000, c. 41, s. 25 (1).

Same

(2) This Part applies to the employee with respect to that public holiday unless the time spent by the employee performing the work referred to in clause (1) (b) constitutes more than half the time that the employee spent fulfilling the duties of his or her position in that work week. 2000, c. 41, s. 25 (2).

Public holiday ordinarily a working day

26. (1) If a public holiday falls on a day that would ordinarily be a working day for an employee and the employee is not on vacation that day, the employer shall give the employee the day off work and pay him or her public holiday pay for that day. 2000, c. 41, s. 26 (1).

Exception

(2) The employee has no entitlement under subsection (1) if he or she fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday. 2000, c. 41, s. 26 (2).

Agreement to work, ordinarily a working day

27. (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that would ordinarily be a working day for that employee, and if they do, section 26 does not apply to the employee. 2000, c. 41, s. 27 (1).

Employee's entitlement

(2) Subject to subsections (3) and (4), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1),

(a) the employer shall pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or

(b) if the employee and the employer agree, the employer shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day. 2000, c. 41, s. 27 (2).

Deux sortes de travail

25. (1) Le paragraphe (2) s'applique à un employé si les conditions suivantes sont réunies :

a) il exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière au cours de la semaine de travail dans laquelle tombe un jour férié;

b) les règlements soustraient à l'application de la présente partie les employés qui exécutent un travail de ce genre ou de cette nature;

c) les fonctions de son poste exigent également qu'il exécute un travail d'un autre genre ou d'une autre nature. 2000, chap. 41, par. 25 (1).

Idem

(2) La présente partie s'applique à l'employé à l'égard de ce jour férié, à moins que le temps qu'il consacre à l'exécution du travail visé à l'alinéa (1) b) ne soit supérieur à la moitié du temps qu'il consacre à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail. 2000, chap. 41, par. 25 (2).

Jour férié normalement un jour ouvrable

26. (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé et qu'il n'est pas en vacances ce jour-là, l'employeur lui donne congé et lui verse son salaire pour jour férié à l'égard de cette journée. 2000, chap. 41, par. 26 (1).

Exception

(2) N'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1) l'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci. 2000, chap. 41, par. 26 (2).

Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable

27. (1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que ce dernier travaillera un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui, auquel cas l'article 26 ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 27 (1).

Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 27 (2).

Restriction

(3) A day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a) shall be,

(a) a day that is no more than three months after the public holiday; or

(b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday. 2000, c. 41, s. 27 (3).

Where certain work not performed

(4) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

3. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).

4. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).

5. If the employee performs all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall

Restriction

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 27 (3).

Non-exécution

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son

give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). 2000, c. 41, s. 27 (4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (13).

salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 27 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (13).

Requirement to work on a public holiday: certain operations

28. (1) If an employee is employed in a hospital, a continuous operation, or a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern, the employer may require the employee to work on a public holiday that is ordinarily a working day for the employee and that is not a day on which the employee is on vacation, and if the employer does so, sections 26 and 27 do not apply to the employee. 2000, c. 41, s. 28 (1).

Obligation de travailler les jours fériés : certaines exploitations

28. (1) Si l'employé est employé dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, l'employeur peut exiger qu'il travaille un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui et pendant lequel il n'est pas en vacances, auquel cas les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 28 (1).

Employee's entitlement

(2) Subject to subsections (3) and (4), if an employer requires an employee to work on a public holiday under subsection (1), the employer shall,

(a) pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or

(b) pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day. 2000, c. 41, s. 28 (2).

Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), l'employeur qui exige que l'employé travaille un jour férié en vertu du paragraphe (1) :

a) soit lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

b) soit lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 28 (2).

Restriction

(3) A day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a) shall be,

(a) a day that is no more than three months after the public holiday; or

(b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday. 2000, c. 41, s. 28 (3).

Restriction

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 28 (3).

Where certain work not performed

(4) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she was required to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she was required to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or public holiday pay for the public holiday under clause (2) (b), as the employer chooses. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

Non-exécution

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. If the employee performs some of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, he or she is entitled to premium pay for each hour worked on the public holiday but has no other entitlement under subsection (2).

4. If the employee performs some of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday under clause (2) (b), as the employer chooses. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).

5. If the employee performs all of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). 2000, c. 41, s. 28 (4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (14).

Public holiday not ordinarily a working day

29. (1) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee or a day on which the employee is on vacation, the employer shall substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday. 2000, c. 41, s. 29 (1).

Restriction

(2) A day that is substituted for a public holiday under subsection (1) shall be,

(a) a day that is no more than three months after the public holiday; or

(b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday. 2000, c. 41, s. 29 (2).

Employee on leave or lay-off

(2.1) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee and the employee is on a leave of absence under section 46 or 48 or on a layoff on that day, the employee is entitled to public holiday pay for the day but has no other entitlement under

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 28 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (14).

Jour férié non un jour ouvrable

29. (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour l'employé ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, l'employeur substitue à la journée un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il touche un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour. 2000, chap. 41, par. 29 (1).

Restriction

(2) Le jour substitué à un jour férié en application du paragraphe (1) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 29 (2).

Employé en congé ou mis à pied

(2.1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui et que, ce jour-là, il est en congé en application de l'article 46 ou 48 ou fait l'objet d'une mise à pied, l'employé a droit à son salaire pour jour férié à l'égard de ce jour, mais n'a

this Part with respect to the public holiday. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (15).

droit à rien d'autre de ce que prévoit la présente partie à l'égard de celui-ci. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (15).

Layoff resulting in termination

(2.2) Subsection (2.1) does not apply to an employee if his or her employment has been terminated under clause 56 (1) (c) and the public holiday falls on or after the day on which the lay-off first exceeded the period of a temporary lay-off. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (15).

Mise à pied entraînant le licenciement

(2.2) Le paragraphe (2.1) ne s'applique pas à un employé s'il fait l'objet d'un licenciement en application de l'alinéa 56 (1) c) et que le jour férié coïncide avec le jour où la mise à pied a commencé à dépasser la période de mise à pied temporaire ou avec un jour ultérieur. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (15).

Agreement re: public holiday pay

(3) An employer and an employee may agree that, instead of complying with subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the public holiday, and if they do subsection (1) does not apply to the employee. 2000, c. 41, s. 29 (3).

Entente : salaire pour jour férié

(3) L'employeur et l'employé peuvent convenir que, plutôt que d'observer le paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié, auquel cas le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 29 (3).

Exception

(4) The employee has no entitlement under subsection (1), (2.1) or (3) if he or she fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday. 2000, c. 41, s. 29 (4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (16).

Exception

(4) L'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1), (2.1) ou (3). 2000, chap. 41, par. 29 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (16).

Agreement to work where not ordinarily a working day

30. (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that falls on a day that would not ordinarily be a working day for that employee or on a day on which the employee is on vacation, and if they do, section 29 does not apply to the employee. 2000, c. 41, s. 30 (1).

Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable

30. (1) L'employé et l'employeur peuvent convenir que l'employé travaille un jour férié qui coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, auquel cas l'article 29 ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 30 (1).

Employee's entitlement

(2) Subject to subsections (3) and (4), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1),

(a) the employer shall pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or

(b) if the employer and employee agree, the employer shall pay the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked. 2000, c. 41, s. 30 (2).

Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée. 2000, chap. 41, par. 30 (2).

Restriction

(3) A day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a) shall be,

(a) a day that is no more than three months after the public holiday; or

(b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday. 2000, c. 41, s. 30 (3).

Restriction

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 30 (3).

Where certain work not performed

(4) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2) (a) or, if an agreement was made under clause (2) (b), public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
5. If the employee performs all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). 2000, c. 41, s. 30 (4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (17).

Non-exécution

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 30 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (17).

Premium pay hours not overtime hours

31. If an employee receives premium pay for working on a public holiday, the hours worked shall not be taken

Heures non assimilées à des heures supplémentaires

31. Si l'employé touche un salaire majoré pour avoir travaillé un jour férié, ses heures de travail ce jour-là ne

into consideration in calculating overtime pay to which the employee may be entitled. 2000, c. 41, s. 31.

doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle il peut avoir droit. 2000, chap. 41, art. 31.

If employment ends

32. If the employment of an employee ends before a day that has been substituted for a public holiday under this Part, the employer shall pay the employee public holiday pay for that day in accordance with subsection 11 (5). 2000, c. 41, s. 32.

Fin de l'emploi

32. Si l'emploi d'un employé se termine avant une journée qui a été substituée à un jour férié en application de la présente partie, l'employeur lui verse son salaire pour jour férié pour la journée conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, art. 32.

PART XI VACATION WITH PAY

PARTIE XI VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES

Right to vacation

33. (1) An employer shall give an employee a vacation of at least two weeks after each vacation entitlement year that he or she completes. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Droit à des vacances

33. (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances d'au moins deux semaines après chaque année de référence qu'il termine. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Active and inactive employment

(2) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (1). 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Emploi effectif ou non

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Where vacation not taken in complete weeks

(3) If an employee does not take his or her vacation in complete weeks and the 12-month period of employment to which the vacation relates begins on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the employer shall base the number of days of vacation that the employee is entitled to on,

(a) the number of days in the employee's regular work week;

(b) if the employee does not have a regular work week, the average number of days the employee worked per week during the most recently completed vacation entitlement year. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Semaines non complètes

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances et que la période d'emploi de 12 mois à laquelle se rapportent les vacances commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* ou par la suite, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;

b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Same

(4) If an employee does not take his or her vacation in complete weeks and the 12-month period of employment to which the vacation relates begins before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the number of vacation days to which the employee is entitled shall be determined as follows:

1. If the 12-month period of employment ends before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the number of days of vacation to which the employee is entitled shall be determined under subsection (3) of this section as it read before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force.

2. If the 12-month period of employment had begun but not ended before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the number of days of vacation to

Idem

(4) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances et que la période d'emploi de 12 mois à laquelle se rapportent les vacances commence avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*, le nombre de jours de vacances auxquels il a droit est calculé comme suit :

1. Si la période d'emploi de 12 mois prend fin avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*, le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit est calculé en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu'il existait avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*.

2. Si la période d'emploi de 12 mois a commencé, mais n'a pas pris fin avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*, le nombre

which the employee is entitled shall be the greater of,

i. the number of days to which he or she would have been entitled under subsection (3) of this section as it read before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, and

ii. the number of days to which he or she would be entitled under subsection (3) of this section as re-enacted by section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002*. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Alternative vacation entitlement year

Application

34. (1) This section applies if the employer establishes for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Vacation for stub period

(2) The employer shall do the following with respect to the stub period:

1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
2. If the employee has a regular work week, the employer shall give him or her a vacation for the stub period that is equal to two weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give him or her a vacation for the stub period that is equal to 2 × A × the ratio calculated under paragraph 1, where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Active and inactive employment

(3) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (2). 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Timing of vacation

35. The employer shall determine when an employee shall take his or her vacation for a vacation entitlement year, subject to the following rules:

1. The vacation shall be completed no later than 10 months after the end of the vacation entitlement year for which it is given.
2. The vacation shall be a two-week period or two periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in

de jours de vacances auxquels l'employé a droit correspond au plus élevé des nombres suivants :

i. le nombre de jours auxquels il aurait eu droit en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu'il existait avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*,

ii. le nombre de jours auxquels il aurait droit en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu'il est réédicté par l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Année de référence différente

Application

34. (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Vacances pendant la période tampon

(2) L'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant à deux semaines multiplié par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant à 2 multiplié par A multiplié par le rapport calculé en application de la disposition 1, où

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Emploi effectif ou non

(3) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (2). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Moment des vacances

35. L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra ses vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.
2. Les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou correspondre à deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé

shorter periods and the employer agrees to that request. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Timing of vacation, alternative vacation entitlement year

35.1 (1) This section applies if the employer establishes for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Same

(2) The employer shall determine when the employee shall take his or her vacation for the stub period, subject to the following rules:

1. The vacation shall be completed no later than 10 months after the start of the first alternative vacation entitlement year.
2. Subject to paragraphs 3 and 4, if the vacation entitlement is equal to two or more days, the vacation shall be taken in a period of consecutive days.
3. Subject to paragraph 4, if the vacation entitlement is equal to more than five days, at least five vacation days shall be taken in a period of consecutive days and the remaining vacation days may be taken in a separate period of consecutive days.
4. Paragraphs 2 and 3 do not apply if the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

Vacation pay

35.2 An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 33 or 34 equal to at least 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (18).

When to pay vacation pay

36. (1) Subject to subsections (2) to (4), the employer shall pay vacation pay to the employee in a lump sum before the employee commences his or her vacation. 2000, c. 41, s. 36 (1); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (5).

Same

(2) If the employer pays the employee his or her wages in accordance with subsection 11 (4) or the employee does not take his or her vacation in complete weeks, the employer may pay the employee his or her vacation pay on or before the pay day for the period in which the vacation falls. 2000, c. 41, s. 36 (2).

Same

(3) The employer may pay the employee vacation pay that accrues during a pay period on the pay day for that period if the employee agrees that it may be paid in that manner and,

ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Moment des vacances : année de référence différente

35.1 (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Idem

(2) L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra ses vacances pour la période tampon, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après le début de la première année de référence différente.
2. Sous réserve des dispositions 3 et 4, si elles correspondent à deux jours ou plus, les vacances doivent être prises sur une période de jours consécutifs.
3. Sous réserve de la disposition 4, si elles correspondent à plus de cinq jours, au moins cinq jours de vacances doivent être pris sur une période de jours consécutifs, les autres pouvant être pris sur une autre période de jours consécutifs.
4. Les dispositions 2 et 3 ne s'appliquent pas si l'employé demande par écrit de prendre des périodes de vacances plus courtes et que l'employeur accepte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Indemnité de vacances

35.2 L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins 4 pour cent du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Versement de l'indemnité de vacances

36. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (4), l'employeur verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de vacances à l'employé avant le début de ses vacances. 2000, chap. 41, par. 36 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (5).

Idem

(2) S'il verse son salaire à l'employé conformément au paragraphe 11 (4) ou que ce dernier ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur peut lui verser son indemnité de vacances au plus tard le jour de paie fixé pour la période dans laquelle tombent les vacances. 2000, chap. 41, par. 36 (2).

Idem

(3) L'employeur peut verser à l'employé l'indemnité de vacances qui s'accumule pendant une période de paie le jour de paie fixé pour cette période si l'employé en convient et que, selon le cas :

(a) the statement of wages provided for that period under subsection 12 (1) sets out, in addition to the information required by that subsection, the amount of vacation pay that is being paid separately from the amount of other wages that is being paid; or

(b) a separate statement setting out the amount of vacation pay that is being paid is provided to the employee at the same time that the statement of wages is provided under subsection 12 (1). 2000, c. 41, s. 36 (3); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (6); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (19, 20).

Same

(4) The employer may pay the employee vacation pay at a time agreed to by the employee. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (7).

Payment during labour dispute

37. (1) If the employer has scheduled vacation for an employee and subsequently the employee goes on strike or is locked out during a time for which the vacation had been scheduled, the employer shall pay to the employee the vacation pay that would have been paid to him or her with respect to that vacation. 2000, c. 41, s. 37 (1).

Cancellation

(2) Subsection (1) applies despite any purported cancellation of the vacation. 2000, c. 41, s. 37 (2).

If employment ends

38. If an employee's employment ends at a time when vacation pay has accrued with respect to the employee, the employer shall pay the vacation pay that has accrued to the employee in accordance with subsection 11 (5). 2000, c. 41, s. 38.

Multi-employer plans

39. Sections 36, 37 and 38 do not apply with respect to an employee and his or her employer if,

(a) the employee is represented by a trade union; and

(b) the employer makes contributions for vacation pay to the trustees of a multi-employer vacation benefit plan. 2000, c. 41, s. 39; 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (8).

Vacation pay in trust

40. (1) Every employer shall be deemed to hold vacation pay accruing due to an employee in trust for the employee whether or not the employer has kept the amount for it separate and apart. 2000, c. 41, s. 40 (1).

Same

(2) An amount equal to vacation pay becomes a lien and charge upon the assets of the employer that in the ordinary course of business would be entered in books of account, even if it is not entered in the books of account. 2000, c. 41, s. 40 (2).

Approval to forego vacation

41. (1) If the Director approves and an employee's

a) le relevé du salaire fourni pour cette période en application du paragraphe 12 (1) indique, outre les renseignements qu'exige ce paragraphe, le montant de l'indemnité de vacances versé séparément de tout autre montant versé au titre du salaire;

b) un relevé distinct indiquant le montant de l'indemnité de vacances versée est fourni à l'employé en même temps que le relevé du salaire prévu au paragraphe 12 (1). 2000, chap. 41, par. 36 (3); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (19) et (20).

Idem

(4) L'employeur peut verser l'indemnité de vacances à l'employé au moment qui est convenu avec celui-ci. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (7).

Versement pendant un conflit de travail

37. (1) S'il a accordé des vacances à un employé et que celui-ci fait grève ou est visé par un lock-out un jour où il est censé être en vacances, l'employeur lui verse l'indemnité de vacances qui lui aurait été versée à l'égard des vacances. 2000, chap. 41, par. 37 (1).

Annulation

(2) Le paragraphe (1) s'applique malgré toute annulation apparente des vacances. 2000, chap. 41, par. 37 (2).

Fin de l'emploi

38. Si l'emploi de l'employé se termine après qu'il a accumulé une indemnité de vacances, l'employeur lui verse cette indemnité conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, art. 38.

Régimes interentreprises

39. Les articles 36, 37 et 38 ne s'appliquent pas à l'employé ni à l'employeur si :

a) d'une part, l'employé est représenté par un syndicat;

b) d'autre part, l'employeur verse des cotisations aux fiduciaires d'un régime de vacances interentreprises. 2000, chap. 41, art. 39; 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (8).

Indemnité de vacances détenue en fiducie

40. (1) L'employeur est réputé détenir en fiducie pour le compte de l'employé l'indemnité de vacances que celui-ci a accumulée, qu'il ait ou non gardé cette somme séparée et distincte. 2000, chap. 41, par. 40 (1).

Idem

(2) Une somme correspondant à l'indemnité de vacances constitue un privilège et une charge sur l'actif de l'employeur qui, dans le cours normal des affaires, figurerait dans les livres de comptes, qu'elle y figure ou non. 2000, chap. 41, par. 40 (2).

Approbation

41. (1) Avec l'approbation du directeur et si l'em-

employer agrees, an employee may be allowed to forego taking vacation to which he or she is entitled under this part. 2000, c. 41, s. 41 (1).

Vacation pay

(2) Nothing in subsection (1) allows the employer to forego paying vacation pay. 2000, c. 41, s. 41 (2).

Vacation statements

41.1 (1) An employee is entitled to receive the following statements on making a written request:

1. After the end of a vacation entitlement year, a statement in writing that sets out the information contained in the record the employer is required to keep under subsection 15.1 (2).
2. After the end of a stub period, a statement in writing that sets out the information contained in the record the employer is required to keep under subsection 15.1 (3). 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (21).

When statement to be provided

(2) Subject to subsection (3), the statement shall be provided to the employee not later than the later of,

(a) seven days after the employee makes his or her request; and

(b) the first pay day after the employee makes his or her request. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (21).

Same

(3) If the request is made during the vacation entitlement year or stub period to which it relates, the statement shall be provided to the employee not later than the later of,

(a) seven days after the start of the next vacation entitlement year or the first vacation entitlement year, as the case may be; and

(b) the first pay day of the next vacation entitlement year or of the first vacation entitlement year, as the case may be. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (21).

Restriction re frequency

(4) The employer is not required to provide a statement to an employee more than once with respect to a vacation entitlement year or stub period. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (21).

Exception

(5) This section does not apply with respect to an employee whose employer pays vacation pay in accordance with subsection 36 (3). 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (21).

Transition

(6) This section does not apply with respect to a vacation entitlement year that is completed before the day on

ployeur de l'employé en convient, il peut être permis à l'employé de renoncer à prendre les vacances auxquelles lui donne droit la présente partie. 2000, chap. 41, par. 41 (1).

Indemnité de vacances

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'autoriser l'employeur à ne pas verser l'indemnité de vacances. 2000, chap. 41, par. 41 (2).

Relevés de vacances

41.1 (1) L'employé a le droit de recevoir les relevés suivants sur présentation d'une demande écrite à cet effet :

1. Après la fin d'une année de référence, un relevé écrit qui énonce les renseignements contenus dans le dossier que l'employeur doit tenir en application du paragraphe 15.1 (2).
2. Après la fin d'une période tampon, un relevé écrit qui énonce les renseignements contenus dans le dossier que l'employeur doit tenir en application du paragraphe 15.1 (3). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

Délai de remise du relevé

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le relevé est remis à l'employé au plus tard le dernier en date des jours suivants :

a) le jour qui tombe sept jours après que l'employé en fait la demande;

b) le premier jour de paie qui suit le moment où l'employé en fait la demande. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

Idem

(3) Si la demande est présentée pendant l'année de référence ou la période tampon à laquelle elle se rapporte, le relevé est remis à l'employé au plus tard le dernier en date des jours suivants :

a) le jour qui tombe sept jours après le début de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas;

b) le premier jour de paie de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

Restriction : fréquence

(4) L'employeur n'est pas tenu de remettre un relevé à l'employé plus d'une fois à l'égard d'une année de référence ou d'une période tampon. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

Exception

(5) Le présent article ne s'applique pas à l'égard de l'employé auquel l'employeur verse une indemnité de vacances conformément au paragraphe 36 (3). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

Disposition transitoire

(6) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une année de référence qui se termine avant le jour de l'entrée

which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (21).

PART XII
EQUAL PAY FOR EQUAL WORK

Equal pay for equal work

42. (1) No employer shall pay an employee of one sex at a rate of pay less than the rate paid to an employee of the other sex when,

(a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;

(b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and

(c) their work is performed under similar working conditions. 2000, c. 41, s. 42 (1).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of,

(a) a seniority system;

(b) a merit system;

(c) a system that measures earnings by quantity or quality of production; or

(d) any other factor other than sex. 2000, c. 41, s. 42 (2).

Reduction prohibited

(3) No employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply with subsection (1). 2000, c. 41, s. 42 (3).

Organizations

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1). 2000, c. 41, s. 42 (4).

Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that an employer has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that employee. 2000, c. 41, s. 42 (5).

PART XIII
BENEFIT PLANS

Definition

43. In this Part,

"employer" means an employer as defined in subsection 1 (1), and includes a group or number of unaffiliated employers or an association of employers acting for an employer in relation to a pension plan, a life insurance plan, a disability insurance plan, a disability benefit

en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

PARTIE XII
À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

À travail égal, salaire égal

42. (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé d'un sexe donné un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un employé de l'autre sexe dans les circonstances suivantes :

a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;

b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;

c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables. 2000, chap. 41, par. 42 (1).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

a) une échelle d'ancienneté;

b) une distinction fondée sur le mérite;

c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;

d) tout autre facteur que le sexe. 2000, chap. 41, par. 42 (2).

Réduction interdite

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 42 (3).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevienne au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 42 (4).

Somme réputée un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée un salaire impayé dû à cet employé. 2000, chap. 41, par. 42 (5).

PARTIE XIII
RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Définition

43. La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«employeur» Employeur au sens du paragraphe 1 (1). S'entend en outre d'un groupe ou d'un nombre d'employeurs indépendants ou d'une association patronale agissant pour un employeur relativement à un régime de retraite, un régime d'assurance-vie, un régime

plan, a health insurance plan or a health benefit plan. 2000, c. 41, s. 43.

d'assurance-invalidité, un régime de prestations d'invalidité, un régime d'assurance-santé ou un régime de prestations de maladie. 2000, chap. 41, art. 43.

Differentiation prohibited

44. (1) Except as prescribed, no employer or person acting directly on behalf of an employer shall provide, offer or arrange for a benefit plan that treats any of the following persons differently because of the age, sex or marital status of employees:

1. Employees.
2. Beneficiaries.
3. Survivors.
4. Dependants. 2000, c. 41, s. 44 (1); 2004, c. 15, s. 1.

Interdiction d'établir des distinctions

44. (1) Sauf selon ce qui est prescrit, aucun employeur ni aucune personne agissant directement en son nom ne doit prévoir, offrir ou prendre des arrangements pour offrir un régime d'avantages sociaux qui fait une distinction entre les personnes suivantes fondée sur l'âge, le sexe ou l'état matrimonial des employés :

1. Les employés.
2. Les bénéficiaires.
3. Les survivants.
4. Les personnes à charge. 2000, chap. 41, par. 44 (1); 2004, chap. 15, art. 1.

Causing contravention prohibited

(2) No organization of employers or employees and no person acting directly on behalf of such an organization shall, directly or indirectly, cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1). 2000, c. 41, s. 44 (2).

Interdiction de causer une contravention

(2) Aucune association patronale ou d'employés ni aucune personne agissant directement au nom d'une telle association ne doit directement ou indirectement, faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevienne au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 44 (2).

PART XIV
LEAVES OF ABSENCE

Definitions

45. In this Part,

"parent" includes a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as his or her own, and "child" has a corresponding meaning; ("père ou mère")

"spouse" means,

(a) a spouse as defined in section 1 of the *Family Law Act*, or

(b) either of two persons who live together in a conjugal relationship outside marriage. ("conjoint") 2000, c. 41, s. 45; 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (9); 2004, c. 15, s. 2; 2005, c. 5, s. 23.

PARTIE XIV
CONGÉS

Définitions

45. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

«conjoint» S'entend :

a) soit d'un conjoint au sens de l'article 1 de la *Loi sur le droit de la famille*;

b) soit de l'une ou l'autre de deux personnes qui vivent ensemble dans une union conjugale hors du mariage. («spouse»)

«père ou mère» S'entend en outre d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption et d'une personne qui vit dans une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien. Le terme «enfant» a un sens correspondant. («parent») 2000, chap. 41, art. 45; 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (9); 2004, chap. 15, art. 2; 2005, chap. 5, art. 23.

PREGNANCY LEAVE

Pregnancy leave

46. (1) A pregnant employee is entitled to a leave of absence without pay unless her due date falls fewer than 13 weeks after she commenced employment. 2000, c. 41, s. 46 (1).

When leave may begin

(2) An employee may begin her pregnancy leave no earlier than the earlier of,

(a) the day that is 17 weeks before her due date; and

CONGÉ DE MATERNITÉ

Congé de maternité

46. (1) L'employée enceinte a droit à un congé non payé à moins que la date prévue de la naissance ne tombe moins de 13 semaines après le début de son emploi. 2000, chap. 41, par. 46 (1).

Début du congé

(2) L'employée ne peut commencer son congé de maternité avant le premier en date des jours suivants :

a) le jour qui tombe 17 semaines avant la date prévue de la naissance;

(b) the day on which she gives birth. 2000, c. 41, s. 46 (2).

Exception

(3) Clause (2) (b) does not apply with respect to a pregnancy that ends with a still-birth or miscarriage. 2000, c. 41, s. 46 (3).

Latest day for beginning pregnancy leave

(3.1) An employee may begin her pregnancy leave no later than the earlier of,

(a) her due date; and

(b) the day on which she gives birth. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (10).

Notice

(4) An employee wishing to take pregnancy leave shall give the employer,

(a) written notice at least two weeks before the day the leave is to begin; and

(b) if the employer requests it, a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the due date. 2000, c. 41, s. 46 (4).

Notice to change date

(5) An employee who has given notice to begin pregnancy leave may begin the leave,

(a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before that earlier day; or

(b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before the day set out in the original notice. 2000, c. 41, s. 46 (5).

Same, complication, etc.

(6) If an employee stops working because of a complication caused by her pregnancy or because of a birth, still-birth or miscarriage that occurs earlier than the due date, subsection (4) does not apply and the employee shall, within two weeks after stopping work, give the employer,

(a) written notice of the day the pregnancy leave began or is to begin; and

(b) if the employer requests it, a certificate from a legally qualified medical practitioner stating,

(i) in the case of an employee who stops working because of a complication caused by her pregnancy, that she is unable to perform the duties of her position because of the complication and stating her due date,

(ii) in any other case, the due date and the actual date of the birth, still-birth or miscarriage. 2000, c. 41, s. 46 (6).

b) le jour où elle donne naissance. 2000, chap. 41, par. 46 (2).

Exception

(3) L'alinéa (2) b) ne s'applique pas aux grossesses qui se terminent par une mortinaissance ou par une fausse couche. 2000, chap. 41, par. 46 (3).

Date ultime du début du congé de maternité

(3.1) L'employée ne peut commencer son congé de maternité après le premier en date des jours suivants :

a) la date prévue de la naissance;

b) le jour où elle donne naissance. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (10).

Préavis

(4) L'employée qui souhaite prendre son congé de maternité donne à l'employeur :

a) d'une part, un préavis écrit d'au moins deux semaines du jour où doit débuter le congé;

b) d'autre part, si l'employeur le demande, un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant la date prévue de la naissance. 2000, chap. 41, par. 46 (4).

Avis de changement de date

(5) L'employée qui a donné un préavis du début de son congé de maternité peut le commencer, selon le cas :

a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins deux semaines de ce nouveau jour;

b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins deux semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 46 (5).

Idem, complications

(6) Si l'employée arrête de travailler en raison de complications dues à sa grossesse ou d'une naissance, d'une mortinaissance ou d'une fausse couche qui se produit avant la date prévue de la naissance, le paragraphe (4) ne s'applique pas et elle donne ce qui suit à l'employeur, dans les deux semaines de l'arrêt de travail :

a) un avis écrit du jour où son congé de maternité a débuté ou doit débuter;

b) si l'employeur le demande, un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant :

(i) lorsque l'employée arrête de travailler en raison de complications dues à sa grossesse, que celle-ci est incapable d'accomplir ses fonctions pour la raison précitée ainsi que la date prévue de la naissance,

(ii) dans les autres cas, la date de la naissance, de la mortinaissance ou de la fausse couche ainsi que la date prévue de la naissance. 2000, chap. 41, par. 46 (6).

End of pregnancy leave

47. (1) An employee's pregnancy leave ends,

(a) if she is entitled to parental leave, 17 weeks after the pregnancy leave began;

(b) if she is not entitled to parental leave, on the day that is the later of,

(i) 17 weeks after the pregnancy leave began, and

(ii) six weeks after the birth, still-birth or miscarriage. 2000, c. 41, s. 47 (1).

Ending leave early

(2) An employee may end her leave earlier than the day set out in subsection (1) by giving her employer written notice at least four weeks before the day she wishes to end her leave. 2000, c. 41, s. 47 (2).

Changing end date

(3) An employee who has given notice under subsection (2) to end her pregnancy leave may end the leave,

(a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the earlier day; or

(b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the day indicated in the original notice. 2000, c. 41, s. 47 (3).

Employee not returning

(4) An employee who takes pregnancy leave shall not terminate her employment before the leave expires or when it expires without giving the employer at least four weeks' written notice of the termination. 2000, c. 41, s. 47 (4).

Exception

(5) Subsection (4) does not apply if the employer constructively dismisses the employee. 2000, c. 41, s. 47 (5).

PARENTAL LEAVE

Parental leave

48. (1) An employee who has been employed by his or her employer for at least 13 weeks and who is the parent of a child is entitled to a leave of absence without pay following the birth of the child or the coming of the child into the employee's custody, care and control for the first time. 2000, c. 41, s. 48 (1).

When leave may begin

(2) An employee may begin parental leave no later than 52 weeks after the day the child is born or comes into the employee's custody, care and control for the first time. 2000, c. 41, s. 48 (2).

Fin du congé de maternité

47. (1) Le congé de maternité de l'employée prend fin :

a) 17 semaines après son début, si elle a droit à un congé parental;

b) au dernier en date des jours suivants, si elle n'a pas droit à un congé parental :

(i) le jour qui tombe 17 semaines après son début,

(ii) le jour qui tombe six semaines après la naissance, la mortinaissance ou la fausse couche. 2000, chap. 41, par. 47 (1).

Fin prématurée du congé

(2) L'employée peut mettre fin à son congé plus tôt qu'au jour prévu au paragraphe (1) en donnant à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines du jour où elle souhaite y mettre fin. 2000, chap. 41, par. 47 (2).

Changement de date

(3) L'employée qui a donné un préavis de la fin de son congé de maternité en vertu du paragraphe (2) peut y mettre fin, selon le cas :

a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins quatre semaines de ce nouveau jour;

b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins quatre semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 47 (3).

Non-reprise du travail

(4) L'employée qui prend un congé de maternité ne doit pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur. 2000, chap. 41, par. 47 (4).

Exception

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employée. 2000, chap. 41, par. 47 (5).

CONGÉ PARENTAL

Congé parental

48. (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins 13 semaines et qui est le père ou la mère d'un enfant a droit à un congé non payé à la suite de la naissance de l'enfant ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. 2000, chap. 41, par. 48 (1).

Début du congé

(2) L'employé ne peut commencer un congé parental plus de 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. 2000, chap. 41, par. 48 (2).

Restriction if pregnancy leave taken

(3) An employee who has taken pregnancy leave must begin her parental leave when her pregnancy leave ends unless the child has not yet come into her custody, care and control for the first time. 2000, c. 41, s. 48 (3).

Notice

(4) Subject to subsection (6), an employee wishing to take parental leave shall give the employer written notice at least two weeks before the day the leave is to begin. 2000, c. 41, s. 48 (4).

Notice to change date

(5) An employee who has given notice to begin parental leave may begin the leave,

(a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before that earlier day; or

(b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least two weeks before the day set out in the original notice. 2000, c. 41, s. 48 (5).

If child earlier than expected

(6) If an employee stops working because a child comes into the employee's custody, care and control for the first time earlier than expected,

(a) the employee's parental leave begins on the day he or she stops working; and

(b) the employee must give the employer written notice that he or she is taking parental leave within two weeks after stopping work. 2000, c. 41, s. 48 (6).

End of parental leave

49. (1) An employee's parental leave ends 35 weeks after it began, if the employee also took pregnancy leave and 37 weeks after it began, otherwise. 2000, c. 41, s. 49 (1).

Ending leave early

(2) An employee may end his or her parental leave earlier than the day set out in subsection (1) by giving the employer written notice at least four weeks before the day he or she wishes to end the leave. 2000, c. 41, s. 49 (2).

Changing end date

(3) An employee who has given notice to end his or her parental leave may end the leave,

(a) on an earlier day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice at least four weeks before the earlier day; or

(b) on a later day than was set out in the notice, if the employee gives the employer a new written notice

Restriction : prise d'un congé de maternité

(3) L'employée qui a pris un congé de maternité doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. 2000, chap. 41, par. 48 (3).

Préavis

(4) Sous réserve du paragraphe (6), l'employé qui souhaite prendre un congé parental donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines du jour où doit débuter le congé. 2000, chap. 41, par. 48 (4).

Avis de changement de date

(5) L'employé qui a donné un préavis du début de son congé parental peut le commencer, selon le cas :

a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins deux semaines de ce nouveau jour;

b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins deux semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 48 (5).

Arrivée prématurée de l'enfant

(6) Si l'employé arrête de travailler du fait qu'un enfant vient plus tôt que prévu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois :

a) d'une part, son congé parental débute le jour où il arrête de travailler;

b) d'autre part, il avise son employeur par écrit qu'il prend un congé parental dans les deux semaines de l'arrêt de travail. 2000, chap. 41, par. 48 (6).

Fin du congé parental

49. (1) Le congé parental des employées qui ont également pris un congé de maternité prend fin 35 semaines après son début, et celui des autres employés prend fin 37 semaines après son début. 2000, chap. 41, par. 49 (1).

Fin prématurée du congé

(2) L'employé peut mettre fin à son congé parental plus tôt qu'au jour prévu au paragraphe (1) en donnant à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines du jour où il souhaite y mettre fin. 2000, chap. 41, par. 49 (2).

Changement de date

(3) L'employé qui a donné un préavis de la fin de son congé parental peut y mettre fin, selon le cas :

a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins quatre semaines de ce nouveau jour;

b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau

at least four weeks before the day indicated in the original notice. 2000, c. 41, s. 49 (3).

Employee not returning

(4) An employee who takes parental leave shall not terminate his or her employment before the leave expires or when it expires without giving the employer at least four weeks' written notice of the termination. 2000, c. 41, s. 49 (4).

Exception

(5) Subsection (4) does not apply if the employer constructively dismisses the employee. 2000, c. 41, s. 49 (5).

FAMILY MEDICAL LEAVE

Family medical leave

49.1 (1) In this section,

"qualified health practitioner" means a person who is qualified to practise medicine under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the individual described in subsection (3) or, in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners; ("practicien de la santé qualifié")

"week" means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. ("semaine") 2004, c. 15, s. 3.

Entitlement to leave

(2) An employee is entitled to a leave of absence without pay of up to eight weeks to provide care or support to an individual described in subsection (3) if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition with a significant risk of death occurring within a period of 26 weeks or such shorter period as may be prescribed. 2004, c. 15, s. 3.

Application of subs. (2)

(3) Subsection (2) applies in respect of the following individuals:

1. The employee's spouse.
2. A parent, step-parent or foster parent of the employee.
3. A child, step-child or foster child of the employee or the employee's spouse.
4. Any individual prescribed as a family member for the purpose of this section. 2004, c. 15, s. 3.

Earliest date leave can begin

(4) The employee may begin a leave under this section no earlier than the first day of the week in which the period referred to in subsection (2) begins. 2004, c. 15, s. 3.

préavis écrit de ce jour au moins quatre semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 49 (3).

Non-reprise du travail

(4) L'employé qui prend un congé parental ne doit pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur. 2000, chap. 41, par. 49 (4).

Exception

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employé. 2000, chap. 41, par. 49 (5).

CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE

Congé familial pour raison médicale

49.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«praticien de la santé qualifié» Personne ayant qualité pour exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3) ou, dans les circonstances prescrites, membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2004, chap. 15, art. 3.

Droit au congé

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus huit semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite. 2004, chap. 15, art. 3.

Champ d'application du par. (2)

(3) Le paragraphe (2) s'applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère de l'employé, son père ou sa mère par alliance ou le père ou la mère de sa famille d'accueil.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article. 2004, chap. 15, art. 3.

Début du congé

(4) L'employé ne peut commencer le congé qu'il prend en vertu du présent article avant le premier jour de la semaine pendant laquelle commence la période mentionnée au paragraphe (2). 2004, chap. 15, art. 3.

Latest date employee can remain on leave

(5) The employee may not remain on a leave under this section after the earlier of the following dates:

1. The last day of the week in which the individual described in subsection (3) dies.
2. The last day of the week in which the period referred to in subsection (2) ends. 2004, c. 15, s. 3.

Two or more employees

(6) If two or more employees take leaves under this section in respect of a particular individual, the total of the leaves taken by all the employees shall not exceed eight weeks during the period referred to in subsection (2) that applies to the first certificate issued for the purpose of this section. 2004, c. 15, s. 3.

Full-week periods

(7) An employee may take a leave under this section only in periods of entire weeks. 2004, c. 15, s. 3.

Advising employer

(8) An employee who wishes to take leave under this section shall advise his or her employer in writing that he or she will be doing so. 2004, c. 15, s. 3.

Same

(9) If the employee must begin the leave before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it. 2004, c. 15, s. 3.

Copy of certificate

(10) If requested by the employer, the employee shall provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2) as soon as possible. 2004, c. 15, s. 3.

Further leave

(11) If an employee takes a leave under this section and the individual referred to in subsection (3) does not die within the period referred to in subsection (2), the employee may, in accordance with this section, take another leave and, for that purpose, the reference in subsection (6) to "the first certificate" shall be deemed to be a reference to the first certificate issued after the end of that period. 2004, c. 15, s. 3.

Leave under s. 50

(12) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under section 50. 2004, c. 15, s. 3.

PERSONAL EMERGENCY LEAVE

Emergency leave

50. (1) An employee whose employer regularly employs 50 or more employees is entitled to a leave of absence without pay because of any of the following:

Fin du congé

(5) L'employé ne peut poursuivre le congé qu'il a pris en vertu du présent article après le premier en date des jours suivants :

1. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle décède le particulier visé au paragraphe (3).
2. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle se termine la période visée au paragraphe (2). 2004, chap. 15, art. 3.

Deux employés ou plus

(6) Si deux employés ou plus prennent un congé en vertu du présent article à l'égard d'un particulier donné, la durée totale des congés pris par tous les employés ne doit pas dépasser huit semaines pendant la période mentionnée au paragraphe (2) qui s'applique au premier certificat délivré pour l'application du présent article. 2004, chap. 15, art. 3.

Période de semaine complète

(7) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que par périodes d'une semaine complète. 2004, chap. 15, art. 3.

Avis à l'employeur

(8) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit. 2004, chap. 15, art. 3.

Idem

(9) Si l'employé doit commencer son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé. 2004, chap. 15, art. 3.

Copie du certificat

(10) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) le plus tôt possible. 2004, chap. 15, art. 3.

Autre congé

(11) Si le particulier visé au paragraphe (3) ne décède pas pendant la période mentionnée au paragraphe (2), l'employé qui a pris un congé en vertu du présent article peut en prendre un autre conformément au même article. À cette fin, la mention au paragraphe (6) du «premier certificat» vaut mention du premier certificat délivré après la fin de cette période. 2004, chap. 15, art. 3.

Droit au congé prévu à l'art. 50

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit au congé prévu à l'article 50. 2004, chap. 15, art. 3.

CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE

Congé spécial

50. (1) Tout employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus a droit à un congé non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. A personal illness, injury or medical emergency.
2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in subsection (2).
3. An urgent matter that concerns an individual described in subsection (2). 2000, c. 41, s. 50 (1).

Same

(2) Paragraphs 2 and 3 of subsection (1) apply with respect to the following individuals:

1. The employee's spouse.
2. A parent, step-parent or foster parent of the employee or the employee's spouse.
3. A child, step-child or foster child of the employee or the employee's spouse.
4. A grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or of the employee's spouse.
5. The spouse of a child of the employee.
6. The employee's brother or sister.
7. A relative of the employee who is dependent on the employee for care or assistance. 2000, c. 41, s. 50 (2); 2004, c. 15, s. 4.

Advising employer

(3) An employee who wishes to take leave under this section shall advise his or her employer that he or she will be doing so. 2000, c. 41, s. 50 (3).

Same

(4) If the employee must begin the leave before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave as soon as possible after beginning it. 2000, c. 41, s. 50 (4).

Limit

(5) An employee is entitled to take a total of 10 days' leave under this section in each calendar year. 2000, c. 41, s. 50 (5); 2004, c. 21, s. 8.

Leave deemed to be taken in entire days

(6) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day's leave on that day for the purposes of subsection (5). 2000, c. 41, s. 50 (6).

Evidence

(7) An employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave. 2000, c. 41, s. 50 (7).

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).
3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 50 (1).

Idem

(2) Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (1) s'appliquent aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint d'un enfant de l'employé.
6. Le frère ou la soeur de l'employé.
7. Un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. 2000, chap. 41, par. 50 (2); 2004, chap. 15, art. 4.

Avis à l'employeur

(3) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article avise son employeur de son intention. 2000, chap. 41, par. 50 (3).

Idem

(4) L'employé qui est obligé de commencer son congé avant d'en aviser l'employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé. 2000, chap. 41, par. 50 (4).

Limite

(5) L'employé a le droit de prendre au total 10 jours de congé par année civile en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 50 (5); 2004, chap. 21, art. 8.

Congé réputé un jour complet

(6) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là pour l'application du paragraphe (5). 2000, chap. 41, par. 50 (6).

Preuve

(7) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2000, chap. 41, par. 50 (7).

EMERGENCY LEAVE, DECLARED EMERGENCIES

Emergency leave, declared emergencies

50.1 (1) An employee is entitled to a leave of absence without pay if the employee will not be performing the duties of his or her position because of an emergency declared under section 7.0.1 of the *Emergency Management and Civil Protection Act* and,

(a) because of an order that applies to him or her made under section 7.0.2 of the *Emergency Management and Civil Protection Act*;

(b) because of an order that applies to him or her made under the *Health Protection and Promotion Act*;

(c) because he or she is needed to provide care or assistance to an individual referred to in subsection (8); or

(d) because of such other reasons as may be prescribed. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Advising employer

(2) An employee who takes leave under this section shall advise his or her employer that he or she will be doing so. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Same

(3) If the employee begins the leave before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave as soon as possible after beginning it. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Evidence of entitlement

(4) An employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances at a time that is reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Limit

(5) An employee is entitled to take a leave under this section for as long as he or she is not performing the duties of his or her position because of an emergency declared under section 7.0.1 of the *Emergency Management and Civil Protection Act* and a reason referred to in clause (1) (a), (b), (c) or (d), but, subject to subsection (6), the entitlement ends on the day the emergency is terminated or disallowed. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Same

(6) If an employee took leave because he or she was not performing the duties of his or her position because of an emergency that has been terminated or disallowed and because of an order made under subsection 7.0.2 (4) of the *Emergency Management and Civil Protection Act* and the order is extended under subsection 7.0.8 (4) of that Act, the employee's entitlement to leave continues during the period of the extension if he or she is not performing the duties of his or her position because of the order. 2006, c. 13, s. 3 (3).

CONGÉ SPÉCIAL : SITUATION D'URGENCE DÉCLARÉE

Congé spécial : situation d'urgence déclarée

50.1 (1) Tout employé a droit à un congé non payé s'il n'exercera pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence déclarée en vertu de l'article 7.0.1 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* et, selon le cas :

a) du fait d'un décret, d'un arrêté ou d'une ordonnance pris en vertu de l'article 7.0.2 de cette loi qui s'applique à lui;

b) du fait d'un ordre donné ou d'une ordonnance rendue en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* qui s'applique à lui;

c) du fait qu'il doive fournir des soins ou de l'aide aux particuliers visés au paragraphe (8);

d) pour les autres motifs prescrits. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Avis à l'employeur

(2) L'employé qui prend un congé en vertu du présent article en avise son employeur. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Idem

(3) L'employé qui commence son congé avant d'en aviser l'employeur l'en avise le plus tôt possible après le début du congé. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Preuve du droit au congé

(4) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances, à un moment raisonnable dans les circonstances, du fait qu'il y a droit. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Limite

(5) L'employé a le droit de prendre un congé en vertu du présent article tant qu'il n'exerce pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence déclarée en vertu de l'article 7.0.1 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* et pour un motif visé à l'alinéa (1) a), b), c) ou d), mais, sous réserve du paragraphe (6), le droit cesse le jour où la situation d'urgence prend fin ou est rejetée. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Idem

(6) Si un employé a pris un congé parce qu'il n'exerçait pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence qui a pris fin ou a été rejetée et du fait d'un décret, d'un arrêté ou d'une ordonnance pris en vertu du paragraphe 7.0.2 (4) de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* et que ce décret, cet arrêté ou cette ordonnance est prorogé en vertu du paragraphe 7.0.8 (4) de la Loi, le droit de l'employé au congé est maintenu pendant le délai de prorogation si ce dernier n'exerçait pas les fonctions de son poste du fait du décret, de l'arrêté ou de l'ordonnance. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Additional to entitlement under s. 50

(7) The entitlement to leave under this section is in addition to the entitlement to leave under section 50. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Care or assistance, specified individuals

(8) Clause (1) (c) applies with respect to the following individuals:

1. The employee's spouse.
2. A parent, step-parent or foster parent of the employee or the employee's spouse.
3. A child, step-child or foster child of the employee or the employee's spouse.
4. A grandparent, step-grandparent, grandchild or step-grandchild of the employee or of the employee's spouse.
5. The spouse of a child of the employee.
6. The employee's brother or sister.
7. A relative of the employee who is dependent on the employee for care or assistance. 2006, c. 13, s. 3 (3).

Definitions

(9) The definitions of "parent" and "spouse" in section 45 apply for the purpose of subsection (8). 2006, c. 13, s. 3 (3).

Retroactive order

(10) If an order made under section 7.0.2 of the *Emergency Management and Civil Protection Act* is made retroactive pursuant to subsection 7.2 (1) of that Act,

(a) an employee who does not perform the duties of his or her position because of the declared emergency and the order is deemed to have been on leave beginning on the first day the employee did not perform the duties of his or her position on or after the date to which the order was made retroactive; and

(b) clause 74 (1) (a) applies with necessary modifications in relation to the deemed leave described in clause (a). 2006, c. 13, s. 3 (3).

General Provisions Concerning Leaves

Rights during leave

51. (1) During any leave under this Part, an employee continues to participate in each type of benefit plan described in subsection (2) that is related to his or her employment unless he or she elects in writing not to do so. 2000, c. 41, s. 51 (1).

Droit s'ajoutant au droit prévu à l'art. 50

(7) Le droit au congé que prévoit le présent article s'ajoute à celui que prévoit l'article 50. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Soins ou aide, particuliers précisés

(8) L'alinéa (1) c) s'applique à l'égard des particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint d'un enfant de l'employé.
6. Le frère ou la soeur de l'employé.
7. Un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Définitions

(9) Les définitions de «conjoint» et de «père ou mère» à l'article 45 s'appliquent dans le cadre du paragraphe (8). 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Décret, arrêté ou ordonnance rétroactif

(10) Si un décret, un arrêté ou une ordonnance pris en vertu de l'article 7.0.2 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* est rendu rétroactif conformément au paragraphe 7.2 (1) de cette loi :

a) d'une part, l'employé qui n'exerce pas les fonctions de son poste en raison de la situation d'urgence déclarée et du fait du décret, de l'arrêté ou de l'ordonnance est réputé avoir été en congé à partir du premier jour où il n'a pas exercé les fonctions de son poste à la date à laquelle le décret, l'arrêté ou l'ordonnance a été rendu rétroactif ou après cette date;

b) d'autre part, l'alinéa 74 (1) a) s'applique, avec les adaptations nécessaires, relativement au congé réputé pris, visé à l'alinéa a). 2006, chap. 13, par. 3 (3).

Dispositions générales concernant les congés

Droits pendant un congé

51. (1) Pendant un congé prévu par la présente partie, l'employé continue de participer à chaque genre de régime d'avantages sociaux visé au paragraphe (2) qui a trait à son emploi à moins qu'il ne choisisse par écrit de ne pas le faire. 2000, chap. 41, par. 51 (1).

Benefit plans

(2) Subsection (1) applies with respect to pension plans, life insurance plans, accidental death plans, extended health plans, dental plans and any prescribed type of benefit plan. 2000, c. 41, s. 51 (2).

Employer contributions

(3) During an employee's leave under this Part, the employer shall continue to make the employer's contributions for any plan described in subsection (2) unless the employee gives the employer a written notice that the employee does not intend to pay the employee's contributions, if any. 2000, c. 41, s. 51 (3).

Leave and vacation conflict

51.1 (1) An employee who is on leave under this Part may defer taking vacation until the leave expires or, if the employer and employee agree to a later date, until that later date if,

(a) under the terms of the employee's employment contract, the employee may not defer taking vacation that would otherwise be forfeited or the employee's ability to do so is restricted; and

(b) as a result, in order to exercise his or her right to leave under this Part, the employee would have to,

(i) forfeit vacation or vacation pay, or

(ii) take less than his or her full leave entitlement. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (11).

Leave and completion of vacation conflict

(2) If an employee is on leave under this Part on the day by which his or her vacation must be completed under paragraph 1 of section 35 or paragraph 1 of subsection 35.1 (2), the uncompleted part of the vacation shall be completed immediately after the leave expires or, if the employer and employee agree to a later date, beginning on that later date. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (11); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (22).

Alternative right, vacation pay

(3) An employee to whom this section applies may forego vacation and receive vacation pay in accordance with section 41 rather than completing his or her vacation under this section. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (11).

Length of employment

52. (1) The period of an employee's leave under this Part shall be included in calculating any of the following for the purpose of determining his or her rights under an employment contract:

1. The length of his or her employment, whether or not it is active employment.
2. The length of the employee's service whether or not that service is active.

Régimes d'avantages sociaux

(2) Le paragraphe (1) s'applique aux régimes de retraite, aux régimes d'assurance-vie, aux régimes d'assurance en cas de décès accidentel, aux régimes d'assurance-santé complémentaire, aux régimes d'assurance dentaire et aux genres prescrits de régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 51 (2).

Cotisations de l'employeur

(3) Pendant le congé qu'un employé prend en vertu de la présente partie, l'employeur continue de verser ses cotisations à l'égard de tout régime visé au paragraphe (2) à moins que l'employé ne l'avise par écrit de son intention de ne pas verser ses cotisations, s'il doit en verser. 2000, chap. 41, par. 51 (3).

Incompatibilité entre un congé et des vacances

51.1 (1) L'employé qui est en congé en vertu de la présente partie peut retarder ses vacances jusqu'à l'expiration de son congé ou, s'il convient d'une date ultérieure avec l'employeur, jusqu'à cette date si les conditions suivantes sont réunies :

a) aux termes de son contrat de travail, l'employé ne peut retarder des vacances qui seraient autrement perdues ou son droit de le faire est restreint;

b) afin d'exercer son droit de prendre congé en vertu de la présente partie, il devrait en conséquence :

(i) soit perdre des vacances ou une indemnité de vacances,

(ii) soit prendre un congé plus court que celui auquel il a droit. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (11).

Incompatibilité entre un congé et des vacances non terminées

(2) L'employé qui est en congé en vertu de la présente partie le jour où ses vacances doivent être terminées en application de la disposition 1 de l'article 35 ou de la disposition 1 du paragraphe 35.1 (2), termine ses vacances immédiatement après l'expiration du congé ou, s'il convient d'une date ultérieure avec l'employeur, à partir de cette date. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (11); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (22).

Droit substitutif, indemnité de vacances

(3) L'employé à qui s'applique le présent article peut renoncer à prendre des vacances et recevoir une indemnité de vacances conformément à l'article 41 au lieu de terminer ses vacances en application du présent article. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (11).

Durée de l'emploi

52. (1) La durée d'un congé que prend l'employé en vertu de la présente partie est incluse dans le calcul des éléments suivants afin de déterminer les droits qu'il a aux termes d'un contrat de travail :

1. La durée de son emploi, qu'il s'agisse ou non d'un emploi effectif.
2. Ses états de service, qu'il s'agisse ou non d'états de service effectifs.

3. The employee's seniority. 2000, c. 41, s. 52 (1).

Exception

(2) The period of an employee's leave shall not be included in determining whether he or she has completed a probationary period under an employment contract. 2000, c. 41, s. 52 (2).

Reinstatement

53. (1) Upon the conclusion of an employee's leave under this Part, the employer shall reinstate the employee to the position the employee most recently held with the employer, if it still exists, or to a comparable position, if it does not. 2000, c. 41, s. 53 (1).

Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employment of the employee is ended solely for reasons unrelated to the leave. 2000, c. 41, s. 53 (2).

Wage rate

(3) The employer shall pay a reinstated employee at a rate that is equal to the greater of,

(a) the rate that the employee most recently earned with the employer; and

(b) the rate that the employee would be earning had he or she worked throughout the leave. 2000, c. 41, s. 53 (3).

PART XV TERMINATION AND SEVERANCE OF EMPLOYMENT

TERMINATION OF EMPLOYMENT

No termination without notice

54. No employer shall terminate the employment of an employee who has been continuously employed for three months or more unless the employer,

(a) has given to the employee written notice of termination in accordance with section 57 or 58 and the notice has expired; or

(b) has complied with section 61. 2000, c. 41, s. 54.

Prescribed employees not entitled

55. Prescribed employees are not entitled to notice of termination or termination pay under this Part. 2000, c. 41, s. 55.

What constitutes termination

56. (1) An employer terminates the employment of an employee for purposes of section 54 if,

(a) the employer dismisses the employee or otherwise refuses or is unable to continue employing him or her;

(b) the employer constructively dismisses the employee and the employee resigns from his or her employment in response to that within a reasonable period; or

3. Son ancienneté. 2000, chap. 41, par. 52 (1).

Exception

(2) La durée du congé de l'employé ne doit pas être prise en compte pour déterminer s'il a terminé une période d'essai prévue par un contrat de travail. 2000, chap. 41, par. 52 (2).

Réintégration

53. (1) À la fin du congé que l'employé a pris en vertu de la présente partie, l'employeur le réintègre dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable. 2000, chap. 41, par. 53 (1).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'emploi de l'employé se termine uniquement pour des motifs non liés au congé. 2000, chap. 41, par. 53 (2).

Taux du salaire

(3) L'employeur verse à l'employé réintégré un taux de salaire égal au plus élevé des taux suivants :

a) le taux de salaire le plus récent qu'il lui versait;

b) le taux de salaire que l'employé gagnerait s'il avait travaillé pendant toute la durée du congé. 2000, chap. 41, par. 53 (3).

PARTIE XV LICENCIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI

LICENCIEMENT

Aucun licenciement sans préavis

54. Aucun employeur ne doit licencier un employé qu'il emploie de façon continue au moins depuis trois mois sauf si, selon le cas :

a) il lui a donné un préavis de licenciement écrit conformément à l'article 57 ou 58 et le délai de préavis a expiré;

b) il s'est conformé à l'article 61. 2000, chap. 41, art. 54.

Employés prescrits

55. Les employés prescrits n'ont pas droit au préavis de licenciement ni à l'indemnité de licenciement prévus par la présente partie. 2000, chap. 41, art. 55.

Ce qui constitue un licenciement

56. (1) L'employeur licencie l'employé pour l'application de l'article 54 si, selon le cas :

a) il le congédie ou il refuse par ailleurs ou est incapable de continuer de l'employer;

b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;

(c) the employer lays the employee off for a period longer than the period of a temporary lay-off. 2000, c. 41, s. 56 (1).

Temporary lay-off

(2) For the purpose of clause (1) (c), a temporary lay-off is,

(a) a lay-off of not more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks;

(b) a lay-off of more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks, if the lay-off is less than 35 weeks in any period of 52 consecutive weeks and,

(i) the employee continues to receive substantial payments from the employer,

(ii) the employer continues to make payments for the benefit of the employee under a legitimate retirement or pension plan or a legitimate group or employee insurance plan,

(iii) the employee receives supplementary unemployment benefits,

(iv) the employee is employed elsewhere during the lay-off and would be entitled to receive supplementary unemployment benefits if that were not so,

(v) the employer recalls the employee within the time approved by the Director, or

(vi) in the case of an employee who is not represented by a trade union, the employer recalls the employee within the time set out in an agreement between the employer and the employee; or

(c) in the case of an employee represented by a trade union, a lay-off longer than a lay-off described in clause (b) where the employer recalls the employee within the time set out in an agreement between the employer and the trade union. 2000, c. 41, s. 56 (2); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (12).

Definition

(3) In subsections (3.1) to (3.6),

"excluded week" means a week during which, for one or more days, the employee is not able to work, is not available for work, is subject to a disciplinary suspension or is not provided with work because of a strike or lock-out occurring at his or her place of employment or elsewhere. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

Lay-off, regular work week

(3.1) For the purpose of subsection (2), an employee who has a regular work week is laid off for a week if,

c) il le met à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire. 2000, chap. 41, par. 56 (1).

Mise à pied temporaire

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) c), une mise à pied temporaire correspond, selon le cas :

a) à une mise à pied d'au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives;

b) à une mise à pied de plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives si elle est de moins de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives et que, selon le cas :

(i) l'employé continue de toucher des versements importants de l'employeur,

(ii) l'employeur continue de faire des versements pour le compte de l'employé dans le cadre d'un régime de retraite ou de pension légitime ou d'un régime légitime d'assurance collective ou individuelle,

(iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage,

(iv) l'employé est employé ailleurs pendant sa mise à pied et aurait le droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage s'il ne l'était pas,

(v) l'employeur rappelle l'employé dans le délai qu'approuve le directeur,

(vi) l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec lui, dans le cas d'un employé qui n'est pas représenté par un syndicat;

c) dans le cas d'un employé que représente un syndicat, à une mise à pied plus longue que celle visée à l'alinéa b) si l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec le syndicat. 2000, chap. 41, par. 56 (2); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (12).

Définition

(3) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (3.1) à (3.6).

«semaine exclue» Semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Mise à pied : semaine normale de travail

(3.1) Pour l'application du paragraphe (2), l'employé qui a une semaine normale de travail est mis à pied pour une semaine si les conditions suivantes sont réunies :

(a) in that week, the employee earns less than one-half the amount he or she would earn at his or her regular rate in a regular work week; and

(b) the week is not an excluded week. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

a) au cours de la semaine, il gagne moins de la moitié de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail;

b) la semaine n'est pas une semaine exclue. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Effect of excluded week

(3.2) For the purpose of clauses (2) (a) and (b), an excluded week shall be counted as part of the periods of 20 and 52 weeks. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

Effet d'une semaine exclue

(3.2) Pour l'application des alinéas (2) a) et b), une semaine exclue entre dans le calcul des périodes de 20 et de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Lay-off, no regular work week

(3.3) For the purposes of clauses (1) (c) and (2) (a), an employee who does not have a regular work week is laid off for a period longer than the period of a temporary lay-off if for more than 13 weeks in any period of 20 consecutive weeks he or she earns less than one-half the average amount he or she earned per week in the period of 12 consecutive weeks that preceded the 20-week period. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

Mise à pied : absence d'une semaine normale de travail

(3.3) Pour l'application des alinéas (1) c) et (2) a), l'employé qui n'a pas une semaine normale de travail est mis à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire si, pendant plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives, il gagne moins de la moitié de la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 20 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Effect of excluded week

(3.4) For the purposes of subsection (3.3),

(a) an excluded week shall not be counted as part of the 13 or more weeks but shall be counted as part of the 20-week period; and

(b) if the 12-week period contains an excluded week, the average amount earned shall be calculated based on the earnings in weeks that were not excluded weeks and the number of weeks that were not excluded. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

Effet d'une semaine exclue

(3.4) Pour l'application du paragraphe (3.3) :

a) une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 13 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 20 semaines;

b) si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Lay-off, no regular work week

(3.5) For the purposes of clauses (1) (c) and (2) (b), an employee who does not have a regular work week is laid off for a period longer than the period of a temporary lay-off if for 35 or more weeks in any period of 52 consecutive weeks he or she earns less than one-half the average amount he or she earned per week in the period of 12 consecutive weeks that preceded the 52-week period. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

Mise à pied : absence d'une semaine normale de travail

(3.5) Pour l'application des alinéas (1) c) et (2) b), l'employé qui n'a pas une semaine normale de travail est mis à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire si, pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives, il gagne moins de la moitié de la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Effect of excluded week

(3.6) For the purposes of subsection (3.5),

(a) an excluded week shall not be counted as part of the 35 or more weeks but shall be counted as part of the 52-week period; and

(b) if the 12-week period contains an excluded week, the average amount earned shall be calculated based on the earnings in weeks that were not excluded weeks and the number of weeks that were not excluded. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (23).

Effet d'une semaine exclue

(3.6) Pour l'application du paragraphe (3.5) :

a) une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 35 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 52 semaines;

b) si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

Temporary lay-off not termination

(4) An employer who lays an employee off without specifying a recall date shall not be considered to termi-

Mise à pied temporaire non assimilée à un licenciement

(4) Le fait de mettre l'employé à pied sans lui donner de date de rappel ne doit pas être considéré comme un

nate the employment of the employee, unless the period of the lay-off exceeds that of a temporary lay-off. 2000, c. 41, s. 56 (4).

Deemed termination date

(5) If an employer terminates the employment of an employee under clause (1) (c), the employment shall be deemed to be terminated on the first day of the lay-off. 2000, c. 41, s. 56 (5).

Employer notice period

57. The notice of termination under section 54 shall be given,

(a) at least one week before the termination, if the employee's period of employment is less than one year;

(b) at least two weeks before the termination, if the employee's period of employment is one year or more and fewer than three years;

(c) at least three weeks before the termination, if the employee's period of employment is three years or more and fewer than four years;

(d) at least four weeks before the termination, if the employee's period of employment is four years or more and fewer than five years;

(e) at least five weeks before the termination, if the employee's period of employment is five years or more and fewer than six years;

(f) at least six weeks before the termination, if the employee's period of employment is six years or more and fewer than seven years;

(g) at least seven weeks before the termination, if the employee's period of employment is seven years or more and fewer than eight years; or

(h) at least eight weeks before the termination, if the employee's period of employment is eight years or more. 2000, c. 41, s. 57.

Notice, 50 or more employees

58. (1) Despite section 57, the employer shall give notice of termination in the prescribed manner and for the prescribed period if the employer terminates the employment of 50 or more employees at the employer's establishment in the same four-week period. 2000, c. 41, s. 58 (1).

Information

(2) An employer who is required to give notice under this section,

(a) shall provide to the Director the prescribed information in a form approved by the Director; and

(b) shall, on the first day of the notice period, post in the employer's establishment the prescribed information in a form approved by the Director. 2000, c. 41, s. 58 (2).

Content

(3) The information required under subsection (2) may include,

licenciement, à moins que la période de mise à pied ne dépasse celle d'une mise à pied temporaire. 2000, chap. 41, par. 56 (4).

Date réputée date de licenciement

(5) Si l'employeur licencie un employé de la manière prévue à l'alinéa (1) c), le licenciement est réputé se produire le premier jour de la mise à pied. 2000, chap. 41, par. 56 (5).

Délai de préavis de l'employeur

57. Le préavis de licenciement prévu à l'article 54 se donne :

a) au moins une semaine avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est inférieure à un an;

b) au moins deux semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins un an mais de moins de trois ans;

c) au moins trois semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins trois ans mais de moins de quatre ans;

d) au moins quatre semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins quatre ans mais de moins de cinq ans;

e) au moins cinq semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans mais de moins de six ans;

f) au moins six semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins six ans mais de moins de sept ans;

g) au moins sept semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins sept ans mais de moins de huit ans;

h) au moins huit semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins huit ans. 2000, chap. 41, art. 57.

Préavis, 50 employés ou plus

58. (1) Malgré l'article 57, l'employeur donne un préavis de licenciement de la manière et dans le délai prescrits s'il licencie 50 employés ou plus à son établissement au cours de la même période de quatre semaines. 2000, chap. 41, par. 58 (1).

Renseignements

(2) L'employeur tenu de donner un préavis en application du présent article :

a) d'une part, fournit les renseignements prescrits au directeur selon la formule qu'il approuve;

b) d'autre part, affiche les renseignements prescrits dans son établissement, selon la formule qu'approuve le directeur, le premier jour du délai de préavis. 2000, chap. 41, par. 58 (2).

Contenu

(3) Les renseignements qu'exige le paragraphe (2) peuvent comprendre :

(a) the economic circumstances surrounding the terminations;

(b) any consultations that have been or are proposed to take place with communities in which the terminations will take place or with the affected employees or their agent in connection with the terminations;

(c) any proposed adjustment measures and the number of employees expected to benefit from each; and

(d) a statistical profile of the affected employees. 2000, c. 41, s. 58 (3).

When notice effective

(4) The notice required under subsection (1) shall be deemed not to have been given until the Director receives the information required under clause (2) (a). 2000, c. 41, s. 58 (4).

Posting

(5) The employer shall post the information required under clause (2) (b) in at least one conspicuous place in the employer's establishment where it is likely to come to the attention of the affected employees and the employer shall keep that information posted throughout the notice period required under this section. 2000, c. 41, s. 58 (5).

Employee notice

(6) An employee to whom notice has been given under this section shall not terminate his or her employment without first giving the employer written notice,

(a) at least one week before doing so, if his or her period of employment is less than two years; or

(b) at least two weeks before doing so, if his or her period of employment is two years or more. 2000, c. 41, s. 58 (6).

Exception

(7) Subsection (6) does not apply if the employer constructively dismisses the employee or breaches a term of the employment contract, whether or not such a breach would constitute a constructive dismissal. 2000, c. 41, s. 58 (7).

Period of employment: included, excluded time

59. (1) Time spent by an employee on leave or other inactive employment is included in determining his or her period of employment. 2000, c. 41, s. 59 (1).

Exception

(2) Despite subsection (1), if an employee's employment was terminated as a result of a lay-off, no part of the lay-off period after the deemed termination date shall be included in determining his or her period of employment. 2000, c. 41, s. 59 (2).

Requirements during notice period

60. (1) During a notice period under section 57 or 58, the employer,

a) la situation économique entourant les licenciements;

b) les consultations qui ont eu lieu ou qui sont prévues avec les collectivités dans lesquelles les licenciements doivent se produire ou avec les employés concernés ou leur mandataire à l'égard des licenciements;

c) les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés bénéficier de chacune d'elles;

d) un portrait statistique des employés concernés. 2000, chap. 41, par. 58 (3).

Prise d'effet du préavis

(4) Le préavis qu'exige le paragraphe (1) est réputé ne pas avoir été donné tant que le directeur n'a pas reçu les renseignements qu'exige l'alinéa (2) a). 2000, chap. 41, par. 58 (4).

Affichage

(5) L'employeur affiche les renseignements qu'exige l'alinéa (2) b) dans au moins un endroit bien en vue de son établissement où les employés concernés sont susceptibles d'en prendre connaissance et il les laisse affichés pendant tout le délai de préavis qu'exige le présent article. 2000, chap. 41, par. 58 (5).

Préavis de l'employé

(6) L'employé qui a reçu un préavis en application du présent article ne doit pas mettre fin à son emploi sans d'abord donner à son employeur un préavis écrit :

a) d'au moins une semaine, si sa période d'emploi est inférieure à deux ans;

b) d'au moins deux semaines, si sa période d'emploi est d'au moins deux ans. 2000, chap. 41, par. 58 (6).

Exception

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employé ou viole une clause du contrat de travail, que la violation constitue ou non un congédiement implicite. 2000, chap. 41, par. 58 (7).

Période d'emploi : inclusion et exclusion

59. (1) Les périodes d'emploi non effectif, notamment de congé, de l'employé sont prises en compte dans le calcul de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 59 (1).

Exception

(2) Malgré le paragraphe (1), si un employé est licencié par suite d'une mise à pied, la partie de la période de mise à pied qui suit la date réputée la date du licenciement ne doit pas être prise en compte dans le calcul de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 59 (2).

Exigences à respecter pendant le délai de préavis

60. (1) Pendant le délai de préavis prévu à l'article 57 ou 58, l'employeur fait ce qui suit :

(a) shall not reduce the employee's wage rate or alter any other term or condition of employment;

(b) shall in each week pay the employee the wages the employee is entitled to receive, which in no case shall be less than his or her regular wages for a regular work week; and

(c) shall continue to make whatever benefit plan contributions would be required to be made in order to maintain the employee's benefits under the plan until the end of the notice period. 2000, c. 41, s. 60 (1).

No regular work week

(2) For the purposes of clause (1) (b), if the employee does not have a regular work week or if the employee is paid on a basis other than time, the employer shall pay the employee an amount equal to the average amount of regular wages earned by the employee per week for the weeks in which the employee worked in the period of 12 weeks immediately preceding the day on which notice was given. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (13).

Benefit plan contributions

(3) If an employer fails to contribute to a benefit plan contrary to clause (1) (c), an amount equal to the amount the employer should have contributed shall be deemed to be unpaid wages for the purpose of section 103. 2000, c. 41, s. 60 (3).

Same

(4) Nothing in subsection (3) precludes the employee from an entitlement that he or she may have under a benefit plan. 2000, c. 41, s. 60 (4).

Pay instead of notice

61. (1) An employer may terminate the employment of an employee without notice or with less notice than is required under section 57 or 58 if the employer,

(a) pays to the employee termination pay in a lump sum equal to the amount the employee would have been entitled to receive under section 60 had notice been given in accordance with that section; and

(b) continues to make whatever benefit plan contributions would be required to be made in order to maintain the benefits to which the employee would have been entitled had he or she continued to be employed during the period of notice that he or she would otherwise have been entitled to receive. 2000, c. 41, s. 61 (1); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (14).

No regular work week

(1.1) For the purposes of clause (1) (a), if the employee does not have a regular work week or is paid on a basis other than time, the amount the employee would have been entitled to receive under section 60 shall be calculated as if the period of 12 weeks referred to in subsection 60 (2) were the 12-week period immediately preceding the day of termination. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (15).

a) il doit s'abstenir de réduire le taux de salaire de l'employé ou de modifier ses autres conditions d'emploi;

b) il verse chaque semaine à l'employé le salaire auquel il a droit, lequel ne doit en aucun cas être inférieur à son salaire normal pour une semaine normale de travail;

c) il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui sont nécessaires afin de maintenir les avantages dont jouit l'employé dans le cadre de ceux-ci jusqu'à la fin du délai de préavis. 2000, chap. 41, par. 60 (1).

Absence de semaine normale de travail

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) b), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, l'employeur lui verse une somme égale à la moyenne du salaire normal qu'il a gagné par semaine pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède immédiatement le jour où le préavis lui a été donné. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (13).

Cotisations aux régimes d'avantages sociaux

(3) Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa (1) c), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 103. 2000, chap. 41, par. 60 (3).

Idem

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 60 (4).

Indemnité tenant lieu de préavis

61. (1) L'employeur peut licencier l'employé sans préavis ou avec un préavis moindre que celui qu'exige l'article 57 ou 58 si :

a) d'une part, il lui verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de licenciement égale à la somme à laquelle il aurait eu droit en application de l'article 60 si un préavis avait été donné conformément à cet article;

b) d'autre part, il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui seront nécessaires afin de maintenir les avantages dont aurait joui l'employé s'il avait continué d'être employé pendant la période de préavis à laquelle il aurait par ailleurs eu droit. 2000, chap. 41, par. 61 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (14).

Absence de semaine normale de travail

(1.1) Pour l'application de l'alinéa (1) a), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, la somme à laquelle il aurait eu droit en application de l'article 60 est calculée comme si la période de 12 semaines visée au paragraphe 60 (2) était celle qui précède immédiatement le jour du licenciement. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (15).

Information to Director

(2) An employer who terminates the employment of employees under this section and would otherwise be required to provide notices of termination under section 58 shall comply with clause 58 (2) (a). 2000, c. 41, s. 61 (2).

Deemed active employment

62. (1) If an employer terminates the employment of employees without giving them part or all of the period of notice required under this Part, the employees shall be deemed to have been actively employed during the period for which there should have been notice for the purposes of any benefit plan under which entitlement to benefits might be lost or affected if the employees cease to be actively employed. 2000, c. 41, s. 62 (1).

Benefit plan contributions

(2) If an employer fails to contribute to a benefit plan contrary to clause 61 (1) (b), an amount equal to the amount the employer should have contributed shall be deemed to be unpaid wages for the purpose of section 103. 2000, c. 41, s. 62 (2).

Same

(3) Nothing in subsection (2) precludes the employee from an entitlement he or she may have under a benefit plan. 2000, c. 41, s. 62 (3).

SEVERANCE OF EMPLOYMENT

What constitutes severance

63. (1) An employer severs the employment of an employee if,

(a) the employer dismisses the employee or otherwise refuses or is unable to continue employing the employee;

(b) the employer constructively dismisses the employee and the employee resigns from his or her employment in response within a reasonable period;

(c) the employer lays the employee off for 35 weeks or more in any period of 52 consecutive weeks;

(d) the employer lays the employee off because of a permanent discontinuance of all of the employer's business at an establishment; or

(e) the employer gives the employee notice of termination in accordance with section 57 or 58, the employee gives the employer written notice at least two weeks before resigning and the employee's notice of resignation is to take effect during the statutory notice period. 2000, c. 41, s. 63 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (24).

Definition

(2) In subsections (2.1) to (2.4),

"excluded week" means a week during which, for one or more days, the employee is not able to work, is not

Renseignements donnés au directeur

(2) L'employeur qui licencie des employés en vertu du présent article et qui serait par ailleurs tenu de donner des préavis de licenciement en application de l'article 58 se conforme à l'alinéa 58 (2) a). 2000, chap. 41, par. 61 (2).

Emploi réputé effectif

62. (1) Si un employeur licencie des employés sans leur donner tout ou partie du délai de préavis qu'exige la présente partie, les employés sont réputés avoir été effectivement employés pendant la période à l'égard de laquelle un préavis aurait dû leur être donné aux fins de tout régime d'avantages sociaux dans le cadre duquel leur droit à des avantages pourrait être perdu ou réduit si leur emploi effectif se termine. 2000, chap. 41, par. 62 (1).

Cotisations aux régimes d'avantages sociaux

(2) Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa 61 (1) b), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 103. 2000, chap. 41, par. 62 (2).

Idem

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 62 (3).

CESSATION D'EMPLOI

Ce qui constitue une cessation d'emploi

63. (1) L'employeur met fin à l'emploi de l'employé si, selon le cas :

a) il le congédie ou il refuse par ailleurs ou est incapable de continuer de l'employer;

b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;

c) il le met à pied pour une période de 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives;

d) il le met à pied en raison de l'interruption permanente de toute l'entreprise qu'il exploite à un établissement;

e) il lui donne un préavis de licenciement conformément à l'article 57 ou 58, l'employé lui donne un préavis écrit d'au moins deux semaines de sa démission et le préavis de démission doit entrer en vigueur pendant le délai de préavis prévu par la loi. 2000, chap. 41, par. 63 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (24).

Définition

(2) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (2.1) à (2.4).

«semaine exclue» Semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé n'est pas capable de

available for work, is subject to a disciplinary suspension or is not provided with work because of a strike or lock-out occurring at his or her place of employment or elsewhere. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (25).

Lay-off, regular work week

(2.1) For the purpose of clause (1) (c), an employee who has a regular work week is laid off for a week if,

(a) in that week, the employee earns less than one-quarter the amount he or she would earn at his or her regular rate in a regular work week; and

(b) the week is not an excluded week. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (25).

Effect of excluded week

(2.2) For the purposes of clause (1) (c), an excluded week sh⁻ll be counted as part of the period of 52 weeks. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (25).

Lay-off, no regular work week

(2.3) For the purpose of clause (1) (c), an employee who does not have a regular work week is laid off for 35 or more weeks in any period of 52 consecutive weeks if for 35 or more weeks in any period of 52 consecutive weeks he or she earns less than one-quarter the average amount he or she earned per week in the period of 12 consecutive weeks that preceded the 52-week period. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (25).

Effect of excluded week

(2.4) For the purposes of subsection (2.3),

(a) an excluded week shall not be counted as part of the 35 or more weeks, but shall be counted as part of the 52-week period; and

(b) if the 12-week period contains an excluded week, the average amount earned shall be calculated based on the earnings in weeks that were not excluded weeks and the number of weeks that were not excluded. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (25).

Resignation

(3) An employee's employment that is severed under clause (1) (e) shall be deemed to have been severed on the day the employer's notice of termination would have taken effect if the employee had not resigned. 2000, c. 41, s. 63 (3).

Entitlement to severance pay

64. (1) An employer who severs an employment relationship with an employee shall pay severance pay to the employee if the employee was employed by the employer for five years or more and,

(a) the severance occurred because of a permanent discontinuance of all or part of the employer's business at an establishment and the employee is one of 50 or more employees who have their em-

travailler, n'est pas disponible pour travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

Mise à pied : semaine normale de travail

(2.1) Pour l'application de l'alinéa (1) c), l'employé qui a une semaine normale de travail est mis à pied pour une semaine si les conditions suivantes sont réunies :

a) au cours de la semaine, il gagne moins du quart de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail;

b) la semaine n'est pas une semaine exclue. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

Effet d'une semaine exclue

(2.2) Pour l'application de l'alinéa (1) c), une semaine exclue entre dans le calcul de la période de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

Mise à pied : absence d'une semaine normale de travail

(2.3) Pour l'application de l'alinéa (1) c), l'employé qui n'a pas une semaine normale de travail est mis à pied pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives si, pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives, il gagne moins du quart de la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

Effet d'une semaine exclue

(2.4) Pour l'application du paragraphe (2.3) :

a) une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 35 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 52 semaines;

b) si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

Démission

(3) L'emploi de l'employé auquel il est mis fin en application de l'alinéa (1) e) est réputé avoir pris fin le jour où le préavis de licenciement de l'employeur aurait pris effet si l'employé n'avait pas démissionné. 2000, chap. 41, par. 63 (3).

Droit à une indemnité de cessation d'emploi

64. (1) L'employeur qui met fin à l'emploi de l'employé lui verse une indemnité de cessation d'emploi s'il l'a employé pendant cinq ans ou plus et, selon le cas :

a) que la cessation d'emploi résulte de l'interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise qu'il exploite à un établissement et que l'employé fait partie d'un groupe de 50 employés ou plus dont il

ployment relationship severed within a six-month period as a result; or

(b) the employer has a payroll of $2.5 million or more. 2000, c. 41, s. 64 (1).

Payroll

(2) For the purposes of subsection (1), an employer shall be considered to have a payroll of $2.5 million or more if,

(a) the total wages earned by all of the employer's employees in the four weeks that ended with the last day of the last pay period completed prior to the severance of an employee's employment, when multiplied by 13, was $2.5 million or more; or

(b) the total wages earned by all of the employer's employees in the last or second-last fiscal year of the employer prior to the severance of an employee's employment was $2.5 million or more. 2000, c. 41, s. 64 (2); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (16).

Exceptions

(3) Prescribed employees are not entitled to severance pay under this section. 2000, c. 41, s. 64 (3).

Location deemed an establishment

(4) A location shall be deemed to be an establishment under subsection (1) if,

(a) there is a permanent discontinuance of all or part of an employer's business at the location;

(b) the location is part of an establishment consisting of two or more locations; and

(c) the employer severs the employment relationship of 50 or more employees within a six-month period as a result. 2000, c. 41, s. 64 (4).

Calculating severance pay

65. (1) Severance pay under this section shall be calculated by multiplying the employee's regular wages for a regular work week by the sum of,

(a) the number of years of employment the employee has completed; and

(b) the number of months of employment not included in clause (a) that the employee has completed, divided by 12. 2000, c. 41, s. 65 (1).

Non-continuous employment

(2) All time spent by the employee in the employer's employ, whether or not continuous and whether or not active, shall be included in determining whether he or she is eligible for severance pay under subsection 64 (1) and in calculating his or her severance pay under subsection (1). 2000, c. 41, s. 65 (2).

est mis fin à l'emploi au cours d'une période de six mois en raison de cette interruption;

b) que sa masse salariale est d'au moins 2,5 millions de dollars. 2000, chap. 41, par. 64 (1).

Masse salariale

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est considéré comme ayant une masse salariale d'au moins 2,5 millions de dollars si, selon le cas :

a) le produit par 13 du total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés au cours de la période de quatre semaines qui s'est terminée le dernier jour de la dernière période de paie complète précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé correspond à au moins 2,5 millions de dollars;

b) le total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés au cours de son dernier ou de son avant-dernier exercice précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé s'élève à au moins 2,5 millions de dollars. 2000, chap. 41, par. 64 (2); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (16).

Exceptions

(3) Les employés prescrits n'ont pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article. 2000, chap. 41, par. 64 (3).

Emplacement réputé un établissement

(4) Un emplacement est réputé un établissement pour l'application du paragraphe (1) si les conditions suivantes sont réunies :

a) il y a une interruption permanente de l'ensemble ou d'une partie des activités de l'employeur à l'emplacement;

b) l'emplacement fait partie d'un établissement qui comprend deux emplacements ou plus;

c) l'employeur met fin à l'emploi de 50 employés ou plus au cours d'une période de six mois en raison de l'interruption. 2000, chap. 41, par. 64 (4).

Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi

65. (1) L'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article est calculée en multipliant le salaire normal de l'employé pour une semaine normale de travail par la somme des deux nombres suivants :

a) le nombre d'années complètes d'emploi de l'employé;

b) le quotient par 12 du nombre de mois complets d'emploi non compris à l'alinéa a) de l'employé. 2000, chap. 41, par. 65 (1).

Emploi non continu

(2) La période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur, qu'elle soit continue ou non et qu'il s'agisse d'un emploi effectif ou non, est prise en compte pour établir s'il a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 64 (1) et pour la calculer en application du paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 65 (2).

Where employee resigns

(3) If an employee's employment is severed under clause 63 (1) (e), the period between the day the employee's notice of resignation took effect and the day the employer's notice of termination would have taken effect shall not be considered in calculating the amount of severance pay to which the employee is entitled. 2000, c. 41, s. 65 (3).

Termination without notice

(4) If an employer terminates the employment of an employee without providing the notice, if any, required under section 57 or 58, the amount of severance pay to which the employee is entitled shall be calculated as if the employee continued to be employed for a period equal to the period of notice that should have been given and was not. 2000, c. 41, s. 65 (4).

Limit

(5) An employee's severance pay entitlement under this section shall not exceed an amount equal to the employee's regular wages for a regular work week for 26 weeks. 2000, c. 41, s. 65 (5).

Where no regular work week

(6) For the purposes of subsections (1) and (5), if the employee does not have a regular work week or if the employee is paid on a basis other than time, the employee's regular wages for a regular work week shall be deemed to be the average amount of regular wages earned by the employee for the weeks in which the employee worked in the period of 12 weeks preceding the date on which,

(a) the employee's employment was severed; or

(b) if the employee's employment was severed under clause 63 (1) (c) or (d), the date on which the lay-off began. 2000, c. 41, s. 65 (6); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (26).

In addition to other amounts

(7) Subject to subsection (8), severance pay under this section is in addition to any other amount to which an employee is entitled under this Act or his or her employment contract. 2000, c. 41, s. 65 (7).

Set-off, deduction

(8) Only the following set-offs and deductions may be made in calculating severance pay under this section:

1. Supplementary unemployment benefits the employee receives after his or her employment is severed and before the severance pay becomes payable to the employee.

2. An amount paid to an employee for loss of employment under a provision of the employment contract if it is based upon length of employment, length of service or seniority.

Démission de l'employé

(3) S'il est mis fin à l'emploi de l'employé en application de l'alinéa 63 (1) e), la période comprise entre le jour où son avis de démission a pris effet et celui où le préavis de licenciement de l'employeur aurait pris effet ne doit pas être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit. 2000, chap. 41, par. 65 (3).

Licenciement sans préavis

(4) Si l'employeur licencie l'employé sans lui donner le préavis qu'exige l'article 57 ou 58, le cas échéant, l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle l'employé a droit est calculée comme s'il avait continué d'être employé pendant une période égale au délai de préavis qui aurait dû lui être donné. 2000, chap. 41, par. 65 (4).

Limite

(5) L'indemnité de cessation d'emploi à laquelle a droit l'employé en application du présent article ne doit pas dépasser son salaire normal pour 26 semaines normales de travail. 2000, chap. 41, par. 65 (5).

Absence de semaine normale de travail

(6) Pour l'application des paragraphes (1) et (5), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, son salaire normal pour une semaine normale de travail est réputé la moyenne du salaire normal qu'il a gagné pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède le jour où, selon le cas :

a) il a été mis fin à son emploi;

b) la mise à pied a débuté, s'il a été mis fin à son emploi en application de l'alinéa 63 (1) c) ou d). 2000, chap. 41, par. 65 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (26).

Autres sommes

(7) Sous réserve du paragraphe (8), l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article s'ajoute à toute autre somme à laquelle l'employé a droit en vertu de la présente loi ou de son contrat de travail. 2000, chap. 41, par. 65 (7).

Compensations et déductions

(8) Seules les compensations et déductions suivantes peuvent être effectuées lors du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article :

1. Les prestations supplémentaires de chômage que touche l'employé après qu'il est mis fin à son emploi, mais avant que l'indemnité de cessation d'emploi ne devienne exigible.

2. Les sommes versées à l'employé au titre d'une perte d'emploi aux termes d'une disposition du contrat de travail si elles sont calculées en fonction de la durée de l'emploi, des états de service ou de l'ancienneté.

3. Severance pay that was previously paid to the employee under this Act, a predecessor of this Act or a contractual provision described in paragraph 2. 2000, c. 41, s. 65 (8).

Instalments

66. (1) An employer may pay severance pay to an employee who is entitled to it in instalments with the agreement of the employee or the approval of the Director. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (17).

Restriction

(2) The period over which instalments can be paid must not exceed three years. 2000, c. 41, s. 66 (2).

Default

(3) If the employer fails to make an instalment payment, all severance pay not previously paid shall become payable immediately. 2000, c. 41, s. 66 (3).

ELECTION RE RECALL RIGHTS

Where election may be made

67. (1) This section applies if an employee who has a right to be recalled for employment under his or her employment contract is entitled to,

(a) termination pay under section 61 because of a lay-off of 35 weeks or more; or

(b) severance pay. 2000, c. 41, s. 67 (1).

Exception

(2) Clause (1) (b) does not apply if the employer and employee have agreed that the severance pay shall be paid in instalments under section 66. 2000, c. 41, s. 67 (2).

Nature of election

(3) The employee may elect to be paid the termination pay or severance pay forthwith or to retain the right to be recalled. 2000, c. 41, s. 67 (3).

Consistency

(4) An employee who is entitled to both termination pay and severance pay shall make the same election in respect of each. 2000, c. 41, s. 67 (4).

Deemed abandonment

(5) An employee who elects to be paid shall be deemed to have abandoned the right to be recalled. 2000, c. 41, s. 67 (5).

Employee not represented by trade union

(6) If an employee who is not represented by a trade union elects to retain the right to be recalled or fails to make an election, the employer shall pay the termination

3. Toute indemnité de cessation d'emploi déjà versée à l'employé en application de la présente loi ou d'une loi qu'elle remplace ou aux termes d'une disposition contractuelle visée à la disposition 2. 2000, chap. 41, par. 65 (8).

Versements échelonnés

66. (1) L'employeur peut verser une indemnité de cessation d'emploi à l'employé qui y a droit, par versements échelonnés, avec le consentement de celui-ci ou l'approbation du directeur. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (17).

Restriction

(2) La période sur laquelle les versements peuvent être échelonnés ne doit pas dépasser trois ans. 2000, chap. 41, par. 66 (2).

Manquement

(3) La totalité de l'indemnité de cessation d'emploi impayée devient exigible immédiatement si l'employeur ne fait pas un versement échelonné. 2000, chap. 41, par. 66 (3).

CHOIX : DROIT DE RAPPEL

Choix

67. (1) Le présent article s'applique si l'employé qui a le droit d'être rappelé au travail aux termes de son contrat de travail a droit :

a) soit à une indemnité de licenciement prévue à l'article 61 en raison d'une mise à pied de 35 semaines ou plus;

b) soit à une indemnité de cessation d'emploi. 2000, chap. 41, par. 67 (1).

Exception

(2) L'alinéa (1) b) ne s'applique pas si l'employeur a convenu avec l'employé de lui verser son indemnité de cessation d'emploi par versements échelonnés en vertu de l'article 66. 2000, chap. 41, par. 67 (2).

Nature du choix

(3) L'employé peut choisir soit de toucher l'indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi sans délai, soit de maintenir son droit d'être rappelé. 2000, chap. 41, par. 67 (3).

Uniformité

(4) L'employé qui a droit à la fois à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi fait le même choix à l'égard de chacune. 2000, chap. 41, par. 67 (4).

Droit réputé abandonné

(5) L'employé qui choisit de toucher une indemnité est réputé avoir abandonné son droit d'être rappelé. 2000, chap. 41, par. 67 (5).

Employé non représenté par un syndicat

(6) Si l'employé que ne représente aucun syndicat choisit de maintenir son droit d'être rappelé ou qu'il ne fait aucun choix, l'employeur verse au directeur, en fidu-

pay and severance pay to which the employee is entitled to the Director in trust. 2000, c. 41, s. 67 (6).

Employee represented by trade union

(7) If an employee who is represented by a trade union elects to retain the right to be recalled or fails to make an election,

(a) the employer and the trade union shall attempt to negotiate an arrangement for holding the money in trust, and, if the negotiations are successful, the money shall be held in trust in accordance with the arrangement agreed upon; and

(b) if the trade union advises the Director and the employer in writing that efforts to negotiate such an arrangement have been unsuccessful, the employer shall pay the termination pay and severance pay to which the employee is entitled to the Director in trust. 2000, c. 41, s. 67 (7).

Where employee accepts recall

(8) If the employee accepts employment made available under the right of recall, the amount held in trust shall be paid out of trust to the employer and the employee shall be deemed to have abandoned the right to termination pay and severance pay paid into trust. 2000, c. 41, s. 67 (8).

Recall rights expired or renounced

(9) If the employee renounces the right to be recalled or the right expires, the amount held in trust shall be paid to the employee and, if the right to be recalled had not expired, the employee shall be deemed to have abandoned the right. 2000, c. 41, s. 67 (9).

PART XVI
LIE DETECTORS

Definitions

68. In this Part, and for purposes of Part XVIII (Reprisal), Part XXI (Who Enforces this Act and What They Can Do), Part XXII (Complaints and Enforcement), Part XXIII (Reviews by the Board), Part XXIV (Collection), Part XXV (Offences and Prosecutions), Part XXVI (Miscellaneous Evidentiary Provisions), Part XXVII (Regulations) and Part XXVIII (Transition, Amendment, Repeals, Commencement and Short Title), insofar as matters concerning this Part are concerned,

"employee" means an employee as defined in subsection 1 (1) and includes an applicant for employment, a police officer and a person who is an applicant to be a police officer; ("employé")

"employer" means an employer as defined in subsection 1 (1) and includes a prospective employer and a police governing body; ("employeur")

"lie detector test" means an analysis, examination, interrogation or test that is taken or performed,

cie, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquelles l'employé a droit. 2000, chap. 41, par. 67 (6).

Employé représenté par un syndicat

(7) Si l'employé que représente un syndicat choisit de maintenir son droit d'être rappelé ou qu'il ne fait aucun choix :

a) d'une part, l'employeur et le syndicat tentent de négocier un arrangement portant sur la détention de la somme en fiducie et, si les négociations ont abouti, la somme est détenue en fiducie conformément à l'arrangement convenu;

b) d'autre part, si le syndicat informe le directeur et l'employeur par écrit que les efforts déployés pour négocier un tel arrangement ont été en vain, l'employeur verse au directeur, en fiducie, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquelles l'employé a droit. 2000, chap. 41, par. 67 (7).

Acceptation du rappel

(8) Si l'employé accepte un emploi auquel il peut être rappelé, la somme détenue en fiducie est remise à l'employeur et l'employé est réputé avoir abandonné son droit aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi détenues en fiducie. 2000, chap. 41, par. 67 (8).

Droit de rappel : renonciation ou expiration

(9) Si l'employé renonce à son droit d'être rappelé ou que celui-ci expire, la somme détenue en fiducie lui est remise et, si le droit d'être rappelé n'a pas expiré, l'employé est réputé l'avoir abandonné. 2000, chap. 41, par. 67 (9).

PARTIE XVI
DÉTECTEURS DE MENSONGES

Définitions

68. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie ainsi que pour l'application des parties XVIII (Représailles), XXI (Application de la présente loi — ses responsables et leurs pouvoirs), XXII (Plaintes et application), XXIII (Révisions par la Commission), XXIV (Recouvrement), XXV (Infractions et poursuites), XXVI (Dispositions diverses concernant la preuve), XXVII (Règlements) et XXVIII (Disposition transitoire, modification, abrogations, entrée en vigueur et titre abrégé) dans la mesure où y sont visées des questions concernant la présente partie.

«employé» S'entend d'un employé au sens du paragraphe 1 (1) et, en outre, du candidat à un emploi, d'un agent de police et d'un candidat à un poste d'agent de police. («employee»)

«employeur» S'entend d'un employeur au sens du paragraphe 1 (1) et, en outre, d'un employeur éventuel et d'un organisme responsable d'un corps de police. («employer»)

«test du détecteur de mensonges» Analyse, examen, interrogation ou test qui :

(a) by means of or in conjunction with a device, instrument or machine, and

(b) for the purpose of assessing or purporting to assess the credibility of a person. ("test du détecteur de mensonges") 2000, c. 41, s. 68.

Right to refuse test

69. Subject to section 71, an employee has a right not to,

(a) take a lie detector test;

(b) be asked to take a lie detector test; or

(c) be required to take a lie detector test. 2000, c. 41, s. 69.

Prohibition: testing

70. (1) Subject to section 71, no person shall, directly or indirectly, require, request, enable or influence an employee to take a lie detector test. 2000, c. 41, s. 70 (1).

Prohibition: disclosure

(2) No person shall disclose to an employer that an employee has taken a lie detector test or disclose to an employer the results of a lie detector test taken by an employee. 2000, c. 41, s. 70 (2).

Consent to test by police

71. This Part shall not be interpreted to prevent a person from being asked by a police officer to take, consenting to take and taking a lie detector test administered on behalf of a police force in Ontario or by a member of a police force in Ontario in the course of the investigation of an offence. 2000, c. 41, s. 71.

PART XVII
RETAIL BUSINESS ESTABLISHMENTS

Application of Part

72. (1) This Part applies with respect to,

(a) retail business establishments as defined in subsection 1 (1) of the *Retail Business Holidays Act*;

(b) employees employed to work in those establishments; and

(c) employers of those employees. 2000, c. 41, s. 72 (1).

Exception

(2) This Part does not apply with respect to retail business establishments in which the primary retail business is one that,

(a) sells prepared meals;

(b) rents living accommodations;

a) d'une part, se fait au moyen ou avec l'aide d'un dispositif, d'un instrument ou d'une machine;

b) d'autre part, se fait afin d'évaluer la crédibilité d'une personne ou prétendant l'évaluer. («lie detector test») 2000, chap. 41, art. 68.

Droit de refuser

69. Sous réserve de l'article 71, l'employé a le droit, selon le cas :

a) de ne pas se soumettre à un test du détecteur de mensonges;

b) de ne pas se faire demander de se soumettre à un test du détecteur de mensonges;

c) de ne pas être tenu de se soumettre à un test du détecteur de mensonges. 2000, chap. 41, art. 69.

Interdiction : test

70. (1) Sous réserve de l'article 71, nul ne doit, directement ou indirectement, demander ni permettre à un employé de se soumettre à un test du détecteur de mensonges, ni l'exiger de lui ni l'influencer à cet égard. 2000, chap. 41, par. 70 (1).

Interdiction : divulgation

(2) Nul ne doit divulguer à un employeur le fait qu'un employé s'est soumis à un test du détecteur de mensonges ni les résultats d'un tel test. 2000, chap. 41, par. 70 (2).

Consentement au test

71. La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher un agent de police de demander à quiconque de se soumettre à un test du détecteur de mensonges administré pour le compte d'un corps de police de l'Ontario ou par un membre d'un tel corps dans le cadre d'une enquête sur une infraction ni d'empêcher quiconque de consentir et de se soumettre à un tel test. 2000, chap. 41, art. 71.

PARTIE XVII
ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL

Application de la partie

72. (1) La présente partie s'applique à ce qui suit :

a) les établissements de commerce de détail au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*;

b) les employés de ces établissements;

c) les employeurs de ces employés. 2000, chap. 41, par. 72 (1).

Exception

(2) La présente partie ne s'applique pas aux établissements de commerce de détail dont l'entreprise principale :

a) soit consiste à assurer le service de repas;

b) soit consiste à louer des locaux d'hébergement;

(c) is open to the public for educational, recreational or amusement purposes; or

(d) sells goods or services incidental to a business described in clause (a), (b) or (c) and is located in the same premises as that business. 2000, c. 41, s. 72 (2).

Right to refuse work

73. (1) An employee may refuse to work on a public holiday or a day declared by proclamation of the Lieutenant Governor to be a holiday for the purposes of the *Retail Business Holidays Act*. 2000, c. 41, s. 73 (1).

Same

(2) An employee may refuse to work on a Sunday. 2000, c. 41, s. 73 (2).

Notice of refusal

(3) An employee who agrees to work on a day referred to in subsection (1) or (2) may then decline to work on that day, but only if he or she gives the employer notice that he or she declines at least 48 hours before he or she was to commence work on that day. 2000, c. 41, s. 73 (3).

PART XVIII
REPRISAL

Reprisal prohibited

74. (1) No employer or person acting on behalf of an employer shall intimidate, dismiss or otherwise penalize an employee or threaten to do so,

(a) because the employee,

(i) asks the employer to comply with this Act and the regulations,

(ii) makes inquiries about his or her rights under this Act,

(iii) files a complaint with the Ministry under this Act,

(iv) exercises or attempts to exercise a right under this Act,

(v) gives information to an employment standards officer,

(vi) testifies or is required to testify or otherwise participates or is going to participate in a proceeding under this Act,

(vii) participates in proceedings respecting a by-law or proposed by-law under section 4 of the *Retail Business Holidays Act*,

(viii) is or will become eligible to take a leave, intends to take a leave or takes a leave under Part XIV; or

(b) because the employer is or may be required, because of a court order or garnishment, to pay to a third party an amount owing by the employer to the employee. 2000, c. 41, s. 74 (1).

c) soit est accessible au public à des fins d'éducation, de loisirs ou de divertissement;

d) soit consiste à vendre des marchandises ou des services accessoires à une entreprise visée à l'alinéa a), b) ou c) et est située dans les mêmes locaux que celle-ci. 2000, chap. 41, par. 72 (2).

Droit de refuser de travailler

73. (1) L'employé peut refuser de travailler un jour férié ou tout jour que le lieutenant-gouverneur proclame jour férié pour l'application de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*. 2000, chap. 41, par. 73 (1).

Idem

(2) L'employé peut refuser de travailler le dimanche. 2000, chap. 41, par. 73 (2).

Avis de refus

(3) L'employé qui convient de travailler un des jours mentionnés au paragraphe (1) ou (2) peut ensuite refuser de travailler ce jour-là, mais seulement s'il en avise l'employeur au moins 48 heures avant le début de son poste ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 73 (3).

PARTIE XVIII
REPRÉSAILLES

Interdiction d'exercer de représailles

74. (1) Nul employeur ni quiconque agissant pour son compte ne doit intimider, congédier ou pénaliser un employé, ni menacer de le faire :

a) soit pour le motif que l'employé, selon le cas :

(i) demande à l'employeur de se conformer à la présente loi et aux règlements,

(ii) s'informe des droits que lui confère la présente loi,

(iii) dépose une plainte auprès du ministère en vertu de la présente loi,

(iv) exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la présente loi,

(v) donne des renseignements à un agent des normes d'emploi,

(vi) témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par la présente loi ou y participe ou y participera d'une autre façon,

(vii) participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*,

(viii) a ou aura le droit de prendre un congé, a l'intention d'en prendre un ou en prend un en vertu de la partie XIV;

b) soit pour le motif que l'employeur est ou peut être tenu, aux termes d'une ordonnance d'un tribunal ou d'une saisie-arrêt, de verser à un tiers la somme qu'il doit à l'employé. 2000, chap. 41, par. 74 (1).

Onus of proof

(2) Subject to subsection 122 (4), in any proceeding under this Act, the burden of proof that an employer did not contravene a provision set out in this section lies upon the employer. 2000, c. 41, s. 74 (2).

PART XIX
BUILDING SERVICES PROVIDERS

New provider

75. (1) This Part applies if a building services provider for a building is replaced by a new provider. 2000, c. 41, s. 75 (1).

Termination and severance pay

(2) The new provider shall comply with Part XV (Termination and Severance of Employment) with respect to every employee of the replaced provider who is engaged in providing services at the premises and whom the new provider does not employ as if the new provider had terminated and severed the employee's employment. 2000, c. 41, s. 75 (2).

Same

(3) The new provider shall be deemed to have been the employee's employer for the purpose of subsection (2). 2000, c. 41, s. 75 (3).

Exception

(4) The new provider is not required to comply with subsection (2) with respect to,

(a) an employee who is retained by the replaced provider; or

(b) any prescribed employees. 2000, c. 41, s. 75 (4).

Vacation pay

76. (1) A provider who ceases to provide services at a premises and who ceases to employ an employee shall pay to the employee the amount of any accrued vacation pay. 2000, c. 41, s. 76 (1).

Same

(2) A payment under subsection (1) shall be made within the later of,

(a) seven days after the day the employee's employment with the provider ceases; or

(b) the day that would have been the employee's next regular pay day. 2000, c. 41, s. 76 (2).

Information request, possible new provider

77. (1) Where a person is seeking to become the new provider at a premises, the owner or manager of the premises shall upon request give to that person the prescribed information about the employees who on the date of the request are engaged in providing services at the premises. 2000, c. 41, s. 77 (1).

Fardeau de la preuve

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), dans toute instance introduite en vertu de la présente loi, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'il n'a pas contrevenu à une disposition du présent article. 2000, chap. 41, par. 74 (2).

PARTIE XIX
FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION D'IMMEUBLES

Nouveau fournisseur

75. (1) La présente partie s'applique si un fournisseur de services de gestion d'immeubles à l'égard d'un immeuble est remplacé par un nouveau fournisseur. 2000, chap. 41, par. 75 (1).

Indemnité de licenciement et de cessation d'emploi

(2) Le nouveau fournisseur se conforme à la partie XV (Licenciement et cessation d'emploi) à l'égard de chaque employé du premier fournisseur qui fournit des services dans les locaux et qu'il n'emploie pas, comme s'il l'avait licencié et s'il avait mis fin à son emploi. 2000, chap. 41, par. 75 (2).

Idem

(3) Le nouveau fournisseur est réputé avoir été l'employeur de l'employé pour l'application du paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 75 (3).

Exception

(4) Le nouveau fournisseur n'est pas tenu de se conformer au paragraphe (2) à l'égard :

a) soit des employés que garde le premier fournisseur;

b) soit des employés prescrits. 2000, chap. 41, par. 75 (4).

Indemnité de vacances

76. (1) Le fournisseur qui cesse de fournir des services dans des locaux et qui cesse d'employer un employé lui verse le montant de toute indemnité de vacances accumulée. 2000, chap. 41, par. 76 (1).

Idem

(2) Le versement prévu au paragraphe (1) est effectué au plus tard au dernier en date des jours suivants :

a) le jour qui tombe sept jours après celui où se termine l'emploi de l'employé auprès du fournisseur;

b) le jour qui aurait coïncidé avec le prochain jour normal de paie de l'employé. 2000, chap. 41, par. 76 (2).

Demande de renseignements : nouveau fournisseur éventuel

77. (1) Si une personne cherche à devenir le nouveau fournisseur à l'égard de locaux, le propriétaire ou le gérant de ceux-ci lui donne sur demande les renseignements prescrits au sujet des employés qui y fournissent des services à la date de la demande. 2000, chap. 41, par. 77 (1).

Same, new provider

(2) Where a person becomes the new provider at a premises, the owner or manager of the premises shall upon request give to that person the prescribed information about the employees who on the date of the request are engaged in providing services for the premises. 2000, c. 41, s. 77 (2).

Request by owner or manager

(3) If an owner or manager requests a provider or former provider to provide information to the owner or manager so that the owner or manager can fulfil a request made under subsection (1) or (2), the provider or former provider shall provide the information. 2000, c. 41, s. 77 (3).

Use of information

78. (1) A person who receives information under this Part shall use that information only for the purpose of complying with this Part or determining the person's obligations or potential obligations under this Part. 2000, c. 41, s. 78 (1).

Confidentiality

(2) A person who receives information under section 77 shall not disclose it, except as authorized under this Part. 2000, c. 41, s. 78 (2).

PART XX
LIABILITY OF DIRECTORS

Definition

79. In this Part,

"director" means a director of a corporation and includes a shareholder who is a party to a unanimous shareholder agreement. 2000, c. 41, s. 79.

Application of Part

80. (1) This Part applies with respect to shareholders described in section 79 only to the extent that the directors are relieved, under subsection 108 (5) of the *Business Corporations Act* or subsection 146 (5) of the *Canada Business Corporations Act*, of their liability to pay wages to the employees of the corporation. 2000, c. 41, s. 80 (1).

Non-application

(2) This Part does not apply with respect to directors of corporations to which Part III of the *Corporations Act* applies or to which the *Co-operative Corporations Act* applies. 2000, c. 41, s. 80 (2).

Same

(3) This Part does not apply with respect to directors, or persons who perform functions similar to those of a director, of a college of a health profession or a group of health professions that is established or continued under an Act of the Legislature. 2000, c. 41, s. 80 (3).

Idem : nouveau fournisseur

(2) Si une personne devient le nouveau fournisseur à l'égard de locaux, le propriétaire ou le gérant de ceux-ci lui donne sur demande les renseignements prescrits au sujet des employés qui y fournissent des services à la date de la demande. 2000, chap. 41, par. 77 (2).

Demande du propriétaire ou du gérant

(3) Le fournisseur ou l'ancien fournisseur donne au propriétaire ou au gérant qui les lui demande les renseignements dont celui-ci a besoin pour répondre à une demande qui lui a été faite en vertu du paragraphe (1) ou (2). 2000, chap. 41, par. 77 (3).

Utilisation des renseignements

78. (1) La personne qui reçoit des renseignements en application de la présente partie ne les utilise que pour se conformer à celle-ci ou pour établir les obligations que lui impose ou peut lui imposer la présente partie. 2000, chap. 41, par. 78 (1).

Confidentialité

(2) La personne qui reçoit des renseignements en application de l'article 77 ne doit pas les divulguer, si ce n'est comme l'autorise la présente partie. 2000, chap. 41, par. 78 (2).

PARTIE XX
RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS

Définition

79. La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«administrateur» S'entend d'un administrateur d'une personne morale et, en outre, d'un actionnaire qui est partie à une convention unanime des actionnaires. 2000, chap. 41, art. 79.

Application

80. (1) La présente partie ne s'applique aux actionnaires visés à l'article 79 que dans la mesure où les administrateurs sont déchargés, en vertu du paragraphe 108 (5) de la *Loi sur les sociétés par actions* ou du paragraphe 146 (5) de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, de leur responsabilité à l'égard du versement du salaire aux employés de la personne morale. 2000, chap. 41, par. 80 (1).

Non-application

(2) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs de personnes morales auxquelles s'applique la partie III de la *Loi sur les personnes morales* ou la *Loi sur les sociétés coopératives*. 2000, chap. 41, par. 80 (2).

Idem

(3) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs, ou aux personnes qui s'acquittent de fonctions similaires à celles d'un administrateur, de l'ordre d'une profession de la santé ou d'un groupe de professions de la santé qui est créé ou maintenu en vertu d'une loi de la Législature. 2000, chap. 41, par. 80 (3).

Same

(4) This Part does not apply with respect to directors of corporations,

(a) that have been incorporated in another jurisdiction;

(b) that have objects that are similar to the objects of corporations to which Part III of the *Corporations Act* applies or to which the *Co-operative Corporations Act* applies; and

(c) that are carried on without the purpose of gain. 2000, c. 41, s. 80 (4).

Directors' liability for wages

81. (1) The directors of an employer are jointly and severally liable for wages as provided in this Part if,

(a) the employer is insolvent, the employee has caused a claim for unpaid wages to be filed with the receiver appointed by a court with respect to the employer or with the employer's trustee in bankruptcy and the claim has not been paid;

(b) an employment standards officer has made an order that the employer is liable for wages, unless the amount set out in the order has been paid or the employer has applied to have it reviewed;

(c) an employment standards officer has made an order that a director is liable for wages, unless the amount set out in the order has been paid or the employer or the director has applied to have it reviewed; or

(d) the Board has issued, amended or affirmed an order under section 119, the order, as issued, amended or affirmed, requires the employer or the directors to pay wages and the amount set out in the order has not been paid. 2000, c. 41, s. 81 (1).

Employer primarily responsible

(2) Despite subsection (1), the employer is primarily responsible for an employee's wages but proceedings against the employer under this Act do not have to be exhausted before proceedings may be commenced to collect wages from directors under this Part. 2000, c. 41, s. 81 (2).

Wages

(3) The wages that directors are liable for under this Part are wages, not including termination pay and severance pay as they are provided for under this Act or an employment contract and not including amounts that are deemed to be wages under this Act. 2000, c. 41, s. 81 (3).

Idem

(4) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs de personnes morales qui réunissent les conditions suivantes :

a) elles ont été constituées dans un autre territoire de compétence;

b) leurs objets sont semblables à ceux des personnes morales auxquelles s'applique la partie III de la *Loi sur les personnes morales* ou la *Loi sur les sociétés coopératives*;

c) leurs activités sont exercées sans but lucratif. 2000, chap. 41, par. 80 (4).

Responsabilité des administrateurs à l'égard du salaire

81. (1) Les administrateurs d'un employeur sont conjointement et individuellement responsables à l'égard du versement d'un salaire comme le prévoit la présente partie si, selon le cas :

a) l'employeur est insolvable, l'employé a fait déposer une réclamation de salaire impayé auprès du séquestre nommé par un tribunal à l'égard de l'employeur ou auprès du syndic de faillite de l'employeur et la réclamation n'a pas été réglée;

b) un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance portant que l'employeur est responsable du versement d'un salaire, à moins que le montant fixé dans l'ordonnance n'ait été versé ou que l'employeur n'ait demandé la révision de celle-ci;

c) un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance portant qu'un administrateur est responsable du versement d'un salaire, à moins que le montant fixé dans l'ordonnance n'ait été versé ou que l'employeur ou l'administrateur n'ait demandé la révision de celle-ci;

d) la Commission a rendu, modifié ou confirmé une ordonnance en vertu de l'article 119, laquelle, telle qu'elle a été rendue, modifiée ou confirmée, exige que l'employeur ou les administrateurs versent un salaire et que le montant fixé dans celle-ci n'a pas été versé. 2000, chap. 41, par. 81 (1).

L'employeur est le premier responsable

(2) Malgré le paragraphe (1), l'employeur est le premier responsable du salaire d'un employé mais les instances contre l'employeur prévues par la présente loi n'ont pas à être épuisés avant que puisse être introduite une instance en recouvrement du salaire auprès des administrateurs en application de la présente partie. 2000, chap. 41, par. 81 (2).

Salaire

(3) Le salaire à l'égard duquel les administrateurs sont responsables en application de la présente partie ne comprend pas l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi qui sont prévues par la présente loi ou par un contrat de travail ni les montants qui sont réputés un salaire en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 81 (3).

Vacation pay

(4) The vacation pay that directors are liable for is the greater of the minimum vacation pay provided in Part XI (Vacation With Pay) and the amount contractually agreed to by the employer and the employee. 2000, c. 41, s. 81 (4).

Indemnité de vacances

(4) L'indemnité de vacances à l'égard de laquelle les administrateurs sont responsables correspond à l'indemnité de vacances minimale prévue à la partie XI (Vacances et indemnité de vacances), ou, si elle est plus élevée, à la somme convenue par contrat entre l'employeur et l'employé. 2000, chap. 41, par. 81 (4).

Holiday pay

(5) The amount of holiday pay that directors are liable for is the greater of the amount payable for holidays at the rate as determined under this Act and the regulations and the amount for the holidays at the rate as contractually agreed to by the employer and the employee. 2000, c. 41, s. 81 (5).

Indemnité pour congé

(5) Le montant de l'indemnité pour un congé à l'égard duquel les administrateurs sont responsables correspond à la somme payable pour les congés au taux fixé en application de la présente loi et des règlements ou, si elle est plus élevée, à la somme prévue pour les congés aux taux convenus par contrat entre l'employeur et l'employé. 2000, chap. 41, par. 81 (5).

Overtime wages

(6) The overtime wages that directors are liable for are the greater of the amount of overtime pay provided in Part VIII (Overtime Pay) and the amount contractually agreed to by the employer and the employee. 2000, c. 41, s. 81 (6).

Rétribution du travail supplémentaire

(6) La rétribution du travail supplémentaire à l'égard de laquelle les administrateurs sont responsables correspond à la somme de la rémunération des heures supplémentaires prévue par la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ou, si elle est plus élevée, à la somme convenue par contrat entre l'employeur et l'employé. 2000, chap. 41, par. 81 (6).

Directors' maximum liability

(7) The directors of an employer corporation are jointly and severally liable to the employees of the corporation for all debts not exceeding six months' wages, as described in subsection (3), that become payable while they are directors for services performed for the corporation and for the vacation pay accrued while they are directors for not more than 12 months under this Act and the regulations made under it or under any collective agreement made by the corporation. 2000, c. 41, s. 81 (7).

Responsabilité maximale des administrateurs

(7) Les administrateurs d'une personne morale qui est un employeur sont conjointement et individuellement responsables envers les employés de la personne morale de toutes les dettes ne dépassant pas six mois du salaire visé au paragraphe (3) qui deviennent payables pendant qu'ils sont administrateurs pour des services fournis pour le compte de la personne morale et de l'indemnité de vacances accumulée sur au plus 12 mois pendant qu'ils sont administrateurs en vertu de la présente loi et de ses règlements d'application ou en vertu d'une convention collective conclue par la personne morale. 2000, chap. 41, par. 81 (7).

Interest

(8) A director is liable to pay interest, at the rate and calculated in the manner determined by the Director under subsection 88 (5), on outstanding wages for which the director is liable. 2000, c. 41, s. 81 (8).

Intérêts

(8) L'administrateur est responsable à l'égard du versement des intérêts, aux taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5), sur le salaire impayé à l'égard duquel l'administrateur est responsable. 2000, chap. 41, par. 81 (8).

Contribution from other directors

(9) A director who has satisfied a claim for wages is entitled to contribution in relation to the wages from other directors who are liable for the claim. 2000, c. 41, s. 81 (9).

Contribution d'autres administrateurs

(9) L'administrateur qui a réglé une réclamation de salaire peut réclamer leur part aux autres administrateurs responsables du règlement. 2000, chap. 41, par. 81 (9).

Limitation periods

(10) A limitation period set out in section 114 prevails over a limitation period in any other Act, unless the other Act states that it is to prevail over this Act. 2000, c. 41, s. 81 (10).

Délais de prescription

(10) Un délai de prescription prévu à l'article 114 prévaut sur un délai de prescription prévu dans une autre loi, sauf si l'autre loi indique qu'elle prévaut sur la présente loi. 2000, chap. 41, par. 81 (10).

No relief by contract, etc.

82. (1) No provision in a contract, in the articles of incorporation or the by-laws of a corporation or in a resolution of a corporation relieves a director from the duty to

Aucune restriction de la responsabilité

82. (1) Nulle disposition d'un contrat, des statuts constitutifs, ou des règlements administratifs de la personne morale ou d'une résolution d'une personne morale ne

act according to this Act or relieves him or her from liability for breach of it. 2000, c. 41, s. 82 (1).

Indemnification of directors

(2) An employer may indemnify a director, a former director and the heirs or legal representatives of a director or former director against all costs, charges and expenses, including an amount paid to satisfy an order under this Act, including an order which is the subject of a filing under section 126, reasonably incurred by the director with respect to any civil or administrative action or proceeding to which he or she is a party by reason of being or having been a director of the employer if,

(a) he or she has acted honestly and in good faith with a view to the best interests of the employer; and

(b) in the case of a proceeding or action that is enforced by a monetary penalty, he or she had reasonable grounds for believing that his or her conduct was lawful. 2000, c. 41, s. 82 (2).

Civil remedies protected

83. No civil remedy that a person may have against a director or that a director may have against a person is suspended or affected by this Part. 2000, c. 41, s. 83.

PART XXI WHO ENFORCES THIS ACT AND WHAT THEY CAN DO

Minister responsible

84. The Minister is responsible for the administration of this Act. 2000, c. 41, s. 84.

Director

85. (1) The Minister shall appoint a person to be the Director of Employment Standards to administer this Act and the regulations. 2000, c. 41, s. 85 (1).

Acting Director

(2) The Director's powers may be exercised and the Director's duties may be performed by an employee of the Ministry appointed as Acting Director if,

(a) the Director is absent or unable to act; or

(b) an individual who was appointed Director has ceased to be the Director and no new Director has been appointed. 2000, c. 41, s. 85 (2).

Same

(3) An Acting Director shall be appointed by the Director or, in the Director's absence, the Deputy Minister of Labour. 2000, c. 41, s. 85 (3).

Employment standards officers

86. (1) Persons to enforce this Act and the regulations may be appointed as employment standards officers under the *Public Service Act*. 2000, c. 41, s. 86 (1).

dégage un administrateur de son devoir d'agir conformément à la présente loi ni de sa responsabilité en cas de manquement. 2000, chap. 41, par. 82 (1).

Indemnisation des administrateurs

(2) Un employeur peut indemniser un administrateur, un ancien administrateur et leurs héritiers ou représentants successoraux pour les dépens, droits et frais, notamment une somme versée pour une ordonnance visée à la présente loi dont une ordonnance déposée en vertu de l'article 126, engagés raisonnablement par l'administrateur relativement à une action ou instance civile ou administrative à laquelle il est partie en sa qualité d'administrateur ou d'ancien administrateur de l'employeur si les conditions suivantes sont réunies :

a) il a agi honnêtement et de bonne foi au mieux des intérêts de l'employeur;

b) dans le cas d'une instance ou d'une action qui est exécutée au moyen d'une amende, il avait des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légale. 2000, chap. 41, par. 82 (2).

Protection des recours civils

83. La présente partie est sans incidence sur les recours civils que quiconque peut exercer contre un administrateur ou qu'un administrateur peut exercer contre quiconque. 2000, chap. 41, art. 83.

PARTIE XXI APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI – SES RESPONSABLES ET LEURS POUVOIRS

Responsabilité du ministre

84. L'application de la présente loi relève du ministre. 2000, chap. 41, art. 84.

Directeur

85. (1) Le ministre nomme un directeur des normes d'emploi pour l'application de la présente loi et des règlements. 2000, chap. 41, par. 85 (1).

Directeur suppléant

(2) L'employé du ministère nommé directeur suppléant peut exercer les pouvoirs et les fonctions du directeur si, selon le cas :

a) le directeur est absent ou incapable d'agir;

b) le particulier qui a été nommé directeur a cessé d'occuper sa charge et aucun remplaçant n'a été nommé. 2000, chap. 41, par. 85 (2).

Idem

(3) Le directeur suppléant est nommé par le directeur ou, en son absence, par le sous-ministre du Travail. 2000, chap. 41, par. 85 (3).

Agents des normes d'emploi

86. (1) Des personnes peuvent être nommées à titre d'agents des normes d'emploi en vertu de la *Loi sur la fonction publique* pour appliquer de la présente loi et les règlements. 2000, chap. 41, par. 86 (1).

Note: On a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, subsection (1) is repealed by the Statutes of Ontario, 2006, chapter 35, Schedule C, section 33 and the following substituted:

Employment standards officers

(1) Such persons as are considered necessary to enforce this Act and the regulations may be appointed under Part III of the *Public Service of Ontario Act, 2006* as employment standards officers. 2006, c. 35, Sched. C, s. 33.

See: 2006, c. 35, Sched. C, ss. 33, 137 (1).

Certificate of appointment

(2) The Deputy Minister of Labour shall issue a certificate of appointment bearing his or her signature or a facsimile of it to every employment standards officer. 2000, c. 41, s. 86 (2).

Delegation

87. (1) The Minister may, in writing, delegate to any person any of the Minister's powers or duties under this Act, subject to the limitations or conditions set out in the delegation. 2000, c. 41, s. 87 (1).

Same: residual powers

(2) The Minister may exercise a power or perform a duty under this Act even if he or she has delegated it to a person under this section. 2000, c. 41, s. 87 (2).

Powers and duties of Director

88. (1) The Director may exercise the powers conferred upon the Director under this Act and shall perform the duties imposed upon the Director under this Act. 2000, c. 41, s. 88 (1).

Policies

(2) The Director may establish policies respecting the interpretation, administration and enforcement of this Act. 2000, c. 41, s. 88 (2).

Authorization

(3) The Director may authorize an employment standards officer to exercise a power or to perform a duty conferred upon the Director under this Act, either orally or in writing. 2000, c. 41, s. 88 (3).

Same: residual powers

(4) The Director may exercise a power conferred upon the Director under this Act even if he or she has delegated it to a person under subsection (3). 2000, c. 41, s. 88 (4).

Interest

(5) The Director may, with the approval of the Minister, determine the rate of interest and the manner of calculating interest for the purposes of this Act. 2000, c. 41, s. 88 (5).

Determinations not regulations

(6) A determination under subsection (5) is not a regulation within the meaning of the *Regulations Act*. 2000, c. 41, s. 88 (6).

Remarque : Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe (1) est abrogé par l'article 33 de l'annexe C du chapitre 35 des Lois de l'Ontario de 2006 et remplacé par ce qui suit :

Agents des normes d'emploi

(1) Les personnes jugées nécessaires pour appliquer la présente loi et les règlements peuvent être nommées aux termes de la partie III *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* à titre d'agents des normes d'emploi. 2006, chap. 35, annexe C, art. 33.

Voir : 2006, chap. 35, annexe C, art. 33 et par. 137 (1).

Attestation de nomination

(2) Le sous-ministre du Travail délivre à tous les agents des normes d'emploi une attestation de nomination portant sa signature ou un fac-similé de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 86 (2).

Délégation

87. (1) Le ministre peut déléguer par écrit à quiconque les pouvoirs ou fonctions que lui confère la présente loi, sous réserve des restrictions ou conditions énoncées dans l'acte de délégation. 2000, chap. 41, par. 87 (1).

Idem : pouvoirs résiduels

(2) Le ministre peut exercer les pouvoirs ou fonctions que lui confère la présente loi même s'il les a délégués à quelqu'un d'autre en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 87 (2).

Pouvoirs et fonctions du directeur

88. (1) Le directeur peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit exercer les fonctions qu'elle lui impose. 2000, chap. 41, par. 88 (1).

Politiques

(2) Le directeur peut établir des politiques relatives à l'interprétation et à l'application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (2).

Autorisation

(3) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un agent des normes d'emploi à exercer les pouvoirs ou les fonctions que lui confère la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (3).

Idem : pouvoirs résiduels

(4) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère la présente loi même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (3). 2000, chap. 41, par. 88 (4).

Intérêts

(5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer le taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour l'application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (5).

Les décisions ne sont pas des règlements

(6) Les décisions prises en vertu du paragraphe (5) ne sont pas des règlements au sens de la *Loi sur les règlements*. 2000, chap. 41, par. 88 (6).

Note: Effective October 19, 2007 or on an earlier day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, subsection (6) is amended by the Statutes of Ontario, 2006, chapter 21, Schedule F, subsection 136 (1) by striking out "the *Regulations Act*" and substituting "Part III (Regulations) of the *Legislation Act, 2006*". See: 2006, c. 21, Sched. F, ss. 136 (1), 143 (1).

Other circumstances

(7) Where money has been paid to the Director in trust and no provision is made for paying it out elsewhere in this Act, it shall be paid out to the person entitled to receive it together with interest at the rate and calculated in the manner determined by the Director under subsection (5). 2000, c. 41, s. 88 (7).

Surplus interest

(8) If the interest earned on money held by the Director in trust exceeds the interest paid to the person entitled to receive the money, the Director may use the difference to pay any service charges for the management of the money levied by the financial institution with which the money was deposited. 2000, c. 41, s. 88 (8).

Hearing not required

(9) The Director is not required to hold a hearing in exercising any power or making any decision under this Act. 2000, c. 41, s. 88 (9).

Director may reassign an investigation

88.1 (1) The Director may terminate the assignment of an employment standards officer to the investigation of a complaint and may assign the investigation to another employment standards officer. 2006, c. 19, Sched. M, s. 1 (1).

Same

(2) If the Director terminates the assignment of an employment standards officer to the investigation of a complaint,

(a) the officer whose assignment is terminated shall no longer have any powers or duties with respect to the investigation of the complaint or the discovery during the investigation of any similar potential entitlement of another employee of the employer related to the complaint; and

(b) the new employment standards officer assigned to the investigation may rely on evidence collected by the first officer and any findings of fact made by that officer. 2006, c. 19, Sched. M, s. 1 (1).

Inspections

(3) This section applies with necessary modifications to inspections of employers by employment standards officers. 2006, c. 19, Sched. M, s. 1 (1).

Powers and duties of officers

89. (1) An employment standards officer may exercise the powers conferred upon employment standards officers under this Act and shall perform the duties imposed upon employment standards officers under this Act. 2000, c. 41, s. 89 (1).

Remarque : À compter du 19 octobre 2007 ou le jour antérieur que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe (6) est modifié par le paragraphe 136 (1) de l'annexe F du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 2006 par substitution de «partie III (Règlements) de la *Loi de 2006 sur la législation*» à «*Loi sur les règlements*». Voir : 2006, chap. 21, annexe F, par. 136 (1) et 143 (1).

Autres circonstances

(7) La somme qui a été versée au directeur en fiducie et dont aucune autre disposition de la présente loi ne prévoit la remise est remise à la personne qui y a droit, accompagnée des intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe (5). 2000, chap. 41, par. 88 (7).

Intérêt excédentaire

(8) Le directeur peut affecter l'excédent des intérêts courus sur les sommes qu'il détient en fiducie sur les intérêts versés à la personne qui a le droit de toucher ces sommes au paiement des frais de service que l'établissement financier où elles ont été déposées impose pour les gérer. 2000, chap. 41, par. 88 (8).

Aucune audience

(9) Le directeur n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (9).

Pouvoir de réaffectation du directeur

88.1 (1) Le directeur peut décharger l'agent des normes d'emploi de l'enquête sur une plainte et la confier à un autre agent. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (1).

Idem

(2) Si le directeur décharge l'agent des normes d'emploi de l'enquête sur une plainte :

a) d'une part, l'agent n'a plus aucun pouvoir ni fonction à l'égard de l'enquête ou de la découverte, pendant celle-ci, de tout droit éventuel semblable, lié à la plainte, d'un autre employé de l'employeur;

b) d'autre part, le nouvel agent affecté à l'enquête peut s'appuyer sur les preuves que le premier agent a recueillies et sur les conclusions de fait qu'il a formulées. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (1).

Inspections

(3) Le présent article s'applique, avec les adaptations nécessaires, aux inspections que les agents des normes d'emploi font auprès des employeurs. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (1).

Pouvoirs et fonctions des agents

89. (1) L'agent des normes d'emploi peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit exercer les fonctions qu'elle lui impose. 2000, chap. 41, par. 89 (1).

Officers to follow policies

(2) An employment standards officer shall follow any policies established by the Director under subsection 88 (2). 2000, c. 41, s. 89 (2).

Hearing not required

(3) An employment standards officer is not required to hold a hearing in exercising any power or making any decision under this Act. 2000, c. 41, s. 89 (3).

Officers not compellable

90. (1) An employment standards officer is not a competent or compellable witness in a civil proceeding respecting any information given or obtained, statements made or received, or records or other things produced or received under this Act except for the purpose of carrying out his or her duties under it. 2000, c. 41, s. 90 (1).

Records

(2) An employment standards officer shall not be compelled in a civil proceeding to produce any record or other thing he or she has made or received under this Act except for the purpose of carrying out his or her duties under this Act. 2000, c. 41, s. 90 (2).

Investigation and inspection powers

91. (1) An employment standards officer may, without a warrant, enter and inspect any place in order to investigate a possible contravention of this Act or to perform an inspection to ensure that this Act is being complied with. 2000, c. 41, s. 91 (1).

Time of entry

(2) The power to enter and inspect a place without a warrant may be exercised only during the place's regular business hours or, if it does not have regular business hours, during daylight hours. 2000, c. 41, s. 91 (2).

Dwellings

(3) The power to enter and inspect a place without a warrant shall not be exercised to enter and inspect a part of the place that is used as a dwelling unless the occupier of the dwelling consents or a warrant has been issued under section 92. 2000, c. 41, s. 91 (3).

Use of force

(4) An employment standards officer is not entitled to use force to enter and inspect a place. 2000, c. 41, s. 91 (4).

Identification

(5) An employment standards officer shall produce, on request, evidence of his or her appointment. 2000, c. 41, s. 91 (5).

Powers of officer

(6) An employment standards officer conducting an investigation or inspection may,

Respect des politiques

(2) L'agent des normes d'emploi respecte les politiques qu'établit le directeur en vertu du paragraphe 88 (2). 2000, chap. 41, par. 89 (2).

Aucune audience

(3) L'agent des normes d'emploi n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 89 (3).

Non-contraignabilité

90. (1) L'agent des normes d'emploi n'est pas habile à témoigner ni contraignable dans une instance civile en ce qui concerne des renseignements donnés ou obtenus, des déclarations faites ou reçues ou des dossiers ou d'autres choses produits ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 90 (1).

Dossiers

(2) L'agent des normes d'emploi ne doit pas être contraint, dans une instance civile, de produire des dossiers ou d'autres choses qu'il a préparés ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 90 (2).

Pouvoirs d'enquête et d'inspection

91. (1) L'agent des normes d'emploi peut pénétrer sans mandat dans un endroit et l'inspecter pour y faire une enquête sur une contravention éventuelle à la présente loi ou une inspection dans le but de s'assurer de l'observation de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 91 (1).

Heure d'entrée

(2) Le pouvoir de pénétrer dans un endroit et de l'inspecter sans mandat ne peut être exercé que pendant les heures d'ouverture normales de l'endroit ou, en l'absence de celles-ci, pendant les heures diurnes. 2000, chap. 41, par. 91 (2).

Logements

(3) Le pouvoir de pénétrer dans un endroit et de l'inspecter sans mandat ne doit pas être exercé dans une partie de l'endroit qui sert de logement, sauf si son occupant y consent ou qu'un mandat a été décerné en vertu de l'article 92. 2000, chap. 41, par. 91 (3).

Usage de la force

(4) L'agent des normes d'emploi n'a pas le droit d'utiliser la force pour pénétrer dans un endroit et pour l'inspecter. 2000, chap. 41, par. 91 (4).

Identification

(5) L'agent des normes d'emploi produit, sur demande, une preuve de sa nomination. 2000, chap. 41, par. 91 (5).

Pouvoirs de l'agent

(6) L'agent des normes d'emploi qui fait une enquête ou une inspection peut faire ce qui suit :

(a) examine a record or other thing that the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection;

(b) require the production of a record or other thing that the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection;

(c) remove for review and copying a record or other thing that the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection;

(d) in order to produce a record in readable form, use data storage, information processing or retrieval devices or systems that are normally used in carrying on business in the place; and

(e) question any person on matters the officer thinks may be relevant to the investigation or inspection. 2000, c. 41, s. 91 (6); 2006, c. 19, Sched. M, s. 1 (2).

Written demand

(7) A demand that a record or other thing be produced must be in writing and must include a statement of the nature of the record or thing required. 2000, c. 41, s. 91 (7).

Obligation to produce and assist

(8) If an employment standards officer demands that a record or other thing be produced, the person who has custody of the record or thing shall produce it and, in the case of a record, shall on request provide any assistance that is reasonably necessary to interpret the record or to produce it in a readable form. 2000, c. 41, s. 91 (8).

Records and things removed from place

(9) An employment standards officer who removes a record or other thing under clause (6) (c) shall provide a receipt and return the record or thing to the person within a reasonable time. 2000, c. 41, s. 91 (9).

Copy admissible in evidence

(10) A copy of a record that purports to be certified by an employment standards officer as being a true copy of the original is admissible in evidence to the same extent as the original, and has the same evidentiary value. 2000, c. 41, s. 91 (10).

Obstruction

(11) No person shall hinder, obstruct or interfere with or attempt to hinder, obstruct or interfere with an employment standards officer conducting an investigation or inspection. 2000, c. 41, s. 91 (11).

Same

(12) No person shall,

(a) refuse to answer questions on matters that an employment standards officer thinks may be relevant to an investigation or inspection; or

a) examiner des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;

b) demander formellement la production de dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;

c) enlever, aux fins d'examen, des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection et en faire des copies;

d) afin de produire quelque document que ce soit sous une forme lisible, recourir aux dispositifs ou systèmes de stockage, de traitement ou de récupération des données qui sont utilisés habituellement pour exploiter une entreprise à cet endroit;

e) interroger des personnes sur toute question qui, à son avis, peut se rapporter à l'enquête ou à l'inspection. 2000, chap. 41, par. 91 (6); 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (2).

Demande formelle par écrit

(7) La demande formelle en vue de la production de dossiers ou d'autres choses doit être présentée par écrit et comprendre une déclaration quant à la nature de ce qui doit être produit. 2000, chap. 41, par. 91 (7).

Production de dossiers et aide obligatoires

(8) Si l'agent des normes d'emploi fait une demande formelle pour que soient produits des dossiers ou d'autres choses, la personne qui en la garde les produit et, dans le cas de dossiers, fournit, sur demande, l'aide qui est raisonnablement nécessaire pour interpréter les dossiers ou les produire sous une forme lisible. 2000, chap. 41, par. 91 (8).

Enlèvement des dossiers et des choses

(9) L'agent des normes d'emploi qui enlève des dossiers ou d'autres choses en vertu de l'alinéa (6) c) en donne un récépissé et les retourne à la personne dans un délai raisonnable. 2000, chap. 41, par. 91 (9).

Copie admissible en preuve

(10) Les copies de dossiers qui se présentent comme étant certifiées conformes aux originaux par l'agent des normes d'emploi sont admissibles en preuve au même titre que les originaux et ont la même valeur probante que ceux-ci. 2000, chap. 41, par. 91 (10).

Entrave

(11) Nul ne doit gêner ni entraver le travail de l'agent des normes d'emploi qui fait une enquête ou une inspection ni tenter de ce faire. 2000, chap. 41, par. 91 (11).

Idem

(12) Nul ne doit, selon le cas :

a) refuser de répondre à des questions concernant des sujets qui, de l'avis de l'agent des normes d'emploi, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection;

(b) provide an employment standards officer with information on matters the officer thinks may be relevant to an investigation or inspection that the person knows to be false or misleading. 2000, c. 41, s. 91 (12).

Separate inquiries

(13) No person shall prevent or attempt to prevent an employment standards officer from making inquiries of any person separate and apart from another person under clause (6) (e). 2000, c. 41, s. 91 (13).

Warrant

92. (1) A justice of the peace may issue a warrant authorizing an employment standards officer named in the warrant to enter premises specified in the warrant and to exercise any of the powers mentioned in subsection 91 (6), if the justice of the peace is satisfied on information under oath that,

(a) the officer has been prevented from exercising a right of entry to the premises under subsection 91 (1) or has been prevented from exercising a power under subsection 91 (6); or

(b) there are reasonable grounds to believe that the officer will be prevented from exercising a right of entry to the premises under subsection 91 (1) or will be prevented from exercising a power under subsection 91 (6). 2000, c. 41, s. 92 (1).

Expiry of warrant

(2) A warrant issued under this section shall name a date on which it expires, which date shall not be later than 30 days after the warrant is issued. 2000, c. 41, s. 92 (2).

Extension of time

(3) Upon application without notice by the employment standards officer named in a warrant issued under this section, a justice of the peace may extend the date on which the warrant expires for an additional period of no more than 30 days. 2000, c. 41, s. 92 (3).

Use of force

(4) An employment standards officer named in a warrant issued under this section may call upon a police officer for assistance in executing the warrant. 2000, c. 41, s. 92 (4).

Time of execution

(5) A warrant issued under this section may be executed only between 8 a.m. and 8 p.m., unless the warrant specifies otherwise. 2000, c. 41, s. 92 (5).

Other matters

(6) Subsections 91 (4) to (13) apply with necessary modifications to an officer executing a warrant issued under this section. 2000, c. 41, s. 92 (6); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (27).

Posting of notices

93. An employment standards officer may require an employer to post and to keep posted in or upon the em-

b) fournir à l'agent des normes d'emploi des renseignements qu'il sait faux ou trompeurs sur des sujets qui, de l'avis de l'agent, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection. 2000, chap. 41, par. 91 (12).

Entrevue privée

(13) Nul ne doit empêcher l'agent des normes d'emploi d'interroger une personne au cours d'une entrevue privée en vertu de l'alinéa (6) e) ni tenter de le faire. 2000, chap. 41, par. 91 (13).

Mandat

92. (1) Un juge de paix peut décerner un mandat autorisant l'agent des normes d'emploi qui y est nommé à pénétrer dans les lieux qui y sont précisés et à exercer l'un ou l'autre des pouvoirs énoncés au paragraphe 91 (6), s'il est convaincu, sur la foi d'une dénonciation faite sous serment :

a) soit que l'agent a été empêché d'exercer le droit de pénétrer dans les lieux prévu au paragraphe 91 (1) ou a été empêché d'exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe 91 (6);

b) soit qu'il existe des motifs raisonnables de croire que l'agent sera empêché d'exercer le droit de pénétrer dans les lieux prévu au paragraphe 91 (1) ou sera empêché d'exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe 91 (6). 2000, chap. 41, par. 92 (1).

Expiration du mandat

(2) Le mandat décerné en vertu du présent article porte une date d'expiration qui ne peut tomber plus de 30 jours après qu'il est décerné. 2000, chap. 41, par. 92 (2).

Prorogation de délai

(3) Sur demande sans préavis de l'agent des normes d'emploi nommé sur un mandat décerné en vertu du présent article, un juge de paix peut reporter la date d'expiration du mandat d'une période additionnelle d'au plus 30 jours. 2000, chap. 41, par. 92 (3).

Recours à la force

(4) L'agent des normes d'emploi nommé sur le mandat décerné en vertu du présent article peut faire appel à un agent de police pour qu'il l'aide à l'exécuter. 2000, chap. 41, par. 92 (4).

Délai d'exécution

(5) À moins qu'il ne précise autrement, le mandat décerné en vertu du présent article ne peut être exécuté qu'entre 8 heures et 20 heures. 2000, chap. 41, par. 92 (5).

Autres questions

(6) Les paragraphes 91 (4) à (13) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'agent qui exécute un mandat décerné en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 92 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (27).

Affichage des avis

93. L'agent des normes d'emploi peut exiger que l'employeur affiche et laisse affichés dans ses locaux, dans un

ployer's premises in a conspicuous place or places where it is likely to come to the attention of the employer's employees,

(a) any notice relating to the administration or enforcement of this Act or the regulations that the officer considers appropriate; or

(b) a copy of a report or part of a report made by the officer concerning the results of an investigation or inspection. 2000, c. 41, s. 93.

ou plusieurs endroits bien en vue où ses employés sont susceptibles d'en prendre connaissance :

a) soit les avis que l'agent estime appropriés relativement à l'application de la présente loi ou des règlements;

b) soit une copie de tout ou partie du rapport de l'agent concernant les résultats de toute enquête ou inspection. 2000, chap. 41, art. 93.

Powers under the *Canada Labour Code*

94. If a regulation is made under the *Canada Labour Code* incorporating by reference all or part of this Act or a regulation under it, the Board and any person having powers under this Act may exercise the powers conferred under the *Canada Labour Code* regulation. 2000, c. 41, s. 94.

Pouvoirs conférés par le *Code canadien du travail*

94. Si un règlement pris en application du *Code canadien du travail* incorpore par renvoi tout ou partie de la présente loi ou d'un de ses règlements d'application, la Commission et toute personne à qui la présente loi confère des pouvoirs peuvent exercer les pouvoirs que confère le règlement pris en application de ce code. 2000, chap. 41, art. 94.

Service of documents

95. (1) Where this Act requires or permits service of a document in accordance with this section, it may be served,

(a) by mail addressed to the person's last known business or residential address using any method of mail delivery that permits the delivery to be verified;

(b) by telephonic transmission of a facsimile of the document or by electronic mail if the person is equipped to receive such transmissions or mail. 2000, c. 41, s. 95 (1).

Signification de documents

95. (1) Lorsque la présente loi exige ou permet la signification d'un document conformément au présent article, le document peut être signifié :

a) soit par courrier envoyé à la dernière adresse commerciale ou personnelle connue du destinataire par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;

b) soit par télécopie ou par courrier électronique, si le destinataire est équipé pour les recevoir. 2000, chap. 41, par. 95 (1).

Same

(2) A document that is served by a means described in clause (1) (b) on a Saturday, Sunday or a public holiday or on any other day after 5 p.m. shall be deemed to have been served on the next day that is not a Saturday, Sunday or public holiday. 2000, c. 41, s. 95 (2).

Idem

(2) Les documents qui sont signifiés par un mode visé à l'alinéa (1) b) un samedi, un dimanche, un jour férié ou un autre jour après 17 heures sont réputés l'avoir été le premier jour suivant qui n'est ni un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié. 2000, chap. 41, par. 95 (2).

PART XXII
COMPLAINTS AND ENFORCEMENT

COMPLAINTS

PARTIE XXII
PLAINTES ET APPLICATION

PLAINTES

Complaints

96. (1) A person alleging that this Act has been or is being contravened may file a complaint with the Ministry in a written or electronic form approved by the Director. 2000, c. 41, s. 96 (1).

Plaintes

96. (1) Quiconque prétend qu'il a été ou qu'il est contrevenu à la présente loi peut déposer une plainte auprès du ministère selon la formule écrite ou électronique qu'approuve le directeur. 2000, chap. 41, par. 96 (1).

Effect of failure to use form

(2) A complaint that is not filed in a form approved by the Director shall be deemed not to have been filed. 2000, c. 41, s. 96 (2).

Non-utilisation de la formule approuvée

(2) La plainte qui n'est pas déposée selon la formule approuvée par le directeur est réputée ne pas avoir été déposée. 2000, chap. 41, par. 96 (2).

Limitation

(3) A complaint regarding a contravention that occurred more than two years before the day on which the complaint was filed shall be deemed not to have been filed. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (18).

Prescription

(3) La plainte portant sur une contravention commise plus de deux ans avant le jour de son dépôt est réputée ne pas avoir été déposée. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (18).

When civil proceeding not permitted

97. (1) An employee who files a complaint under this Act with respect to an alleged failure to pay wages or comply with Part XIII (Benefit Plans) may not commence a civil proceeding with respect to the same matter. 2000, c. 41, s. 97 (1).

Same, wrongful dismissal

(2) An employee who files a complaint under this Act alleging an entitlement to termination pay or severance pay may not commence a civil proceeding for wrongful dismissal if the complaint and the proceeding would relate to the same termination or severance of employment. 2000, c. 41, s. 97 (2).

Amount in excess of order

(3) Subsections (1) and (2) apply even if,

(a) the amount alleged to be owing to the employee is greater than the amount for which an order can be issued under this Act; or

(b) in the civil proceeding, the employee is claiming only that part of the amount alleged to be owing that is in excess of the amount for which an order can be issued under this Act. 2000, c. 41, s. 97 (3).

Withdrawal of complaint

(4) Despite subsections (1) and (2), an employee who has filed a complaint may commence a civil proceeding with respect to a matter described in those subsections if he or she withdraws the complaint within two weeks after it is filed. 2000, c. 41, s. 97 (4).

When complaint not permitted

98. (1) An employee who commences a civil proceeding with respect to an alleged failure to pay wages or to comply with Part XIII (Benefit Plans) may not file a complaint with respect to the same matter or have such a complaint investigated. 2000, c. 41, s. 98 (1).

Same, wrongful dismissal

(2) An employee who commences a civil proceeding for wrongful dismissal may not file a complaint alleging an entitlement to termination pay or severance pay or have such a complaint investigated if the proceeding and the complaint relate to the same termination or severance of employment. 2000, c. 41, s. 98 (2).

ENFORCEMENT UNDER COLLECTIVE AGREEMENT

When collective agreement applies

99. (1) If an employer is or has been bound by a collective agreement, this Act is enforceable against the employer as if it were part of the collective agreement with respect to an alleged contravention of this Act that occurs,

Instance civile interdite

97. (1) L'employé qui dépose une plainte en vertu de la présente loi à l'égard d'une prétendue omission de verser un salaire ou de se conformer à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) ne peut pas introduire une instance civile à l'égard de la même question. 2000, chap. 41, par. 97 (1).

Idem : congédiement injustifié

(2) L'employé qui, en vertu de la présente loi, dépose une plainte dans laquelle il prétend avoir droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi ne peut pas introduire une instance civile pour congédiement injustifié si la plainte et l'instance concernent le même licenciement ou la même cessation d'emploi. 2000, chap. 41, par. 97 (2).

Montant excédentaire

(3) Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent même si, selon le cas :

a) le montant qui serait dû à l'employé est supérieur à celui à l'égard duquel une ordonnance peut être rendue ou prise en vertu de la présente loi;

b) dans le cadre de l'instance civile, l'employé ne réclame que l'excédent du montant qui lui serait dû sur celui à l'égard duquel une ordonnance peut être rendue ou prise en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 97 (3).

Retrait de la plainte

(4) Malgré les paragraphes (1) et (2), l'employé qui a déposé une plainte peut introduire une instance civile à l'égard d'une question visée à ces paragraphes s'il retire sa plainte dans les deux semaines qui suivent son dépôt. 2000, chap. 41, par. 97 (4).

Plainte non autorisée

98. (1) L'employé qui introduit une instance civile à l'égard d'une prétendue omission de verser un salaire ou de se conformer à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) ne peut pas déposer une plainte à l'égard de la même question ni faire faire une enquête sur une telle plainte. 2000, chap. 41, par. 98 (1).

Idem, congédiement injustifié

(2) L'employé qui introduit une instance civile pour congédiement injustifié ne peut pas déposer une plainte dans laquelle il prétend avoir droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi ni faire faire une enquête sur une telle plainte si l'instance et la plainte concernent le même licenciement ou la même cessation d'emploi. 2000, chap. 41, par. 98 (2).

APPLICATION SOUS LE RÉGIME D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Application d'une convention collective

99. (1) Si un employeur est ou a été lié par une convention collective, la présente loi peut être appliquée contre l'employeur comme si elle faisait partie de la convention collective à l'égard de toute prétendue contravention à la présente loi qui survient, selon le cas :

(a) when the collective agreement is or was in force;

(b) when its operation is or was continued under subsection 58 (2) of the *Labour Relations Act, 1995*; or

(c) during the period that the parties to the collective agreement are or were prohibited by subsection 86 (1) of the *Labour Relations Act, 1995* from unilaterally changing the terms and conditions of employment. 2000, c. 41, s. 99 (1).

Complaint not permitted

(2) An employee who is represented by a trade union that is or was a party to a collective agreement may not file a complaint alleging a contravention of this Act that is enforceable under subsection (1) or have such a complaint investigated. 2000, c. 41, s. 99 (2).

Employee bound

(3) An employee who is represented by a trade union that is or was a party to a collective agreement is bound by any decision of the trade union with respect to the enforcement of this Act under the collective agreement, including a decision not to seek that enforcement. 2000, c. 41, s. 99 (3).

Membership status irrelevant

(4) Subsections (2) and (3) apply even if the employee is not a member of the trade union. 2000, c. 41, s. 99 (4).

Unfair representation

(5) Nothing in subsection (3) or (4) prevents an employee from filing a complaint with the Board alleging that a decision of the trade union with respect to the enforcement of this Act contravenes section 74 of the *Labour Relations Act, 1995*. 2000, c. 41, s. 99 (5).

Exception

(6) Despite subsection (2), the Director may permit an employee to file a complaint and may direct an employment standards officer to investigate it if the Director considers it appropriate in the circumstances. 2000, c. 41, s. 99 (6).

If arbitrator finds contravention

100. (1) If an arbitrator finds that an employer has contravened this Act, the arbitrator may make any order against the employer that an employment standards officer could have made with respect to that contravention but the arbitrator may not issue a notice of contravention. 2000, c. 41, s. 100 (1).

Same: Part XIII

(2) If an arbitrator finds that an employer has contravened Part XIII (Benefit Plans), the arbitrator may make any order that the Board could make under section 121. 2000, c. 41, s. 100 (2).

a) pendant que la convention collective est ou était en vigueur;

b) pendant que la convention collective est ou était prorogée en application du paragraphe 58 (2) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;

c) pendant la période où le paragraphe 86 (1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* interdit ou interdisait aux parties à la convention collective de modifier unilatéralement les conditions d'emploi. 2000, chap. 41, par. 99 (1).

Plainte non autorisée

(2) L'employé que représente un syndicat qui est ou était partie à une convention collective ne peut pas déposer une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi visée au paragraphe (1) ni faire faire une enquête sur une telle plainte. 2000, chap. 41, par. 99 (2).

Employé lié

(3) L'employé que représente un syndicat qui est ou était partie à une convention collective est lié par toute décision prise par le syndicat relativement à l'application de la présente loi sous le régime de la convention collective, y compris une décision de ne pas tenter de la faire appliquer. 2000, chap. 41, par. 99 (3).

Adhésion au syndicat non pertinente

(4) Les paragraphes (2) et (3) s'appliquent même si l'employé n'est pas membre du syndicat. 2000, chap. 41, par. 99 (4).

Représentation partiale

(5) Le paragraphe (3) ou (4) n'a pas pour effet d'empêcher un employé de déposer devant la Commission une plainte dans laquelle il prétend qu'une décision prise par le syndicat relativement à l'application de la présente loi contrevient à l'article 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. 2000, chap. 41, par. 99 (5).

Exception

(6) Malgré le paragraphe (2), le directeur peut, s'il l'estime approprié dans les circonstances, permettre à un employé de déposer une plainte et enjoindre à un agent des normes d'emploi de faire enquête sur celle-ci. 2000, chap. 41, par. 99 (6).

Conclusion de l'arbitre

100. (1) L'arbitre qui conclut qu'un employeur a contrevenu à la présente loi, il peut rendre contre lui toute ordonnance qu'un agent des normes d'emploi aurait pu prendre à l'égard de la contravention, mais il ne peut pas délivrer d'avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 100 (1).

Idem : partie XIII

(2) L'arbitre qui conclut qu'un employeur a contrevenu à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) peut rendre toute ordonnance que la Commission aurait pu rendre en vertu de l'article 121. 2000, chap. 41, par. 100 (2).

Directors and collective agreement

(3) An arbitrator shall not require a director to pay an amount, take an action or refrain from taking an action under a collective agreement that the director could not be ordered to pay, take or refrain from taking in the absence of the collective agreement. 2000, c. 41, s. 100 (3).

Conditions respecting orders under this section

(4) The following conditions apply with respect to an arbitrator's order under this section:

1. In an order requiring the payment of wages or compensation, the arbitrator may require that the amount of the wages or compensation be paid,
   i. to the trade union that represents the employee or employees concerned, or
   ii. directly to the employee or employees.
2. If the order requires the payment of wages, the order may be made for an amount greater than is permitted under subsection 103 (4).
3. The order is not subject to review under section 116. 2000, c. 41, s. 100 (4).

Copy of decision to Director

(5) When an arbitrator makes a decision with respect to an alleged contravention of this Act, the arbitrator shall provide a copy of it to the Director. 2000, c. 41, s. 100 (5).

Arbitration and s. 4

101. (1) This section applies if, during a proceeding before an arbitrator, other than the Board, concerning an alleged contravention of this Act, an issue is raised concerning whether the employer to whom the collective agreement applies or applied and another person are to be treated as one employer under section 4. 2000, c. 41, s. 101 (1).

Restriction

(2) The arbitrator shall not decide the question of whether the employer and the other person are to be treated as one employer under section 4. 2000, c. 41, s. 101 (2).

Reference to Board

(3) If the arbitrator finds it is necessary to make a finding concerning the application of section 4, the arbitrator shall refer that question to the Board by giving written notice to the Board. 2000, c. 41, s. 101 (3).

Content of notice

(4) The notice to the Board shall,

(a) state that an issue has arisen in an arbitration proceeding with respect to whether the employer and another person are to be treated as one employer under section 4; and

Administrateurs : convention collective

(3) L'arbitre ne doit pas exiger qu'un administrateur, aux termes d'une convention collective, verse une somme qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de verser ou fasse ou ne fasse pas quelque chose qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de faire ou de ne pas faire en l'absence de la convention collective. 2000, chap. 41, par. 100 (3).

Conditions relatives aux ordonnances

(4) Les conditions suivantes s'appliquent à l'ordonnance que rend un arbitre en vertu du présent article :

1. Si l'ordonnance exige le versement d'un salaire ou d'une indemnité, l'arbitre peut exiger que le montant du salaire ou de l'indemnité soit versé :
   i. soit au syndicat qui représente le ou les employés concernés,
   ii. soit directement à l'employé ou aux employés.
2. Si l'ordonnance exige le versement d'un salaire, elle peut fixer une somme supérieure à celle autorisée par le paragraphe 103 (4).
3. L'ordonnance n'est pas susceptible d'une révision prévue à l'article 116. 2000, chap. 41, par. 100 (4).

Copie de la décision au directeur

(5) L'arbitre qui rend une décision à l'égard d'une prétendue contravention à la présente loi en fournit une copie au directeur. 2000, chap. 41, par. 100 (5).

Arbitrage et art. 4

101. (1) Le présent article s'applique si, au cours d'une instance dont est saisi un arbitre autre que la Commission concernant une prétendue contravention à la présente loi, est soulevée la question de savoir si l'employeur à qui s'applique ou s'appliquait la convention collective et une autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4. 2000, chap. 41, par. 101 (1).

Restriction

(2) L'arbitre ne doit pas décider de la question de savoir si l'employeur et l'autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4. 2000, chap. 41, par. 101 (2).

Renvoi à la Commission

(3) L'arbitre qui conclut qu'il est nécessaire de trancher sur l'application de l'article 4 renvoie la question à la Commission en lui donnant un avis écrit. 2000, chap. 41, par. 101 (3).

Contenu de l'avis

(4) L'avis donné à la Commission :

a) d'une part, indique qu'a été soulevée dans le cadre d'un arbitrage la question de savoir si l'employeur et une autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4;

(b) set out the decisions made by the arbitrator on the other matters in dispute. 2000, c. 41, s. 101 (4).

b) d'autre part, indique les décisions qu'a rendues l'arbitre sur les autres questions en litige. 2000, chap. 41, par. 101 (4).

Decision by Board

(5) The Board shall decide whether the employer and the other person are one employer under section 4, but shall not vary any decision of the arbitrator concerning the other matters in dispute. 2000, c. 41, s. 101 (5).

Décision de la Commission

(5) La Commission tranche la question de savoir si l'employeur et l'autre personne constituent un seul employeur en application de l'article 4, mais elle ne doit modifier aucune décision de l'arbitre concernant les autres questions en litige. 2000, chap. 41, par. 101 (5).

Order

(6) Subject to subsection (7), the Board may make an order against the employer and, if it finds that the employer and the other person are one employer under section 4, it may make an order against the other person. 2000, c. 41, s. 101 (6).

Ordonnance

(6) Sous réserve du paragraphe (7), la Commission peut rendre une ordonnance contre l'employeur et, si elle conclut que celui-ci et l'autre personne constituent un seul employeur en application de l'article 4, elle peut rendre une ordonnance contre l'autre personne. 2000, chap. 41, par. 101 (6).

Exception

(7) The Board shall not require the other person to pay an amount or take or refrain from taking an action under a collective agreement that the other person could not be ordered to pay, take or refrain from taking in the absence of the collective agreement. 2000, c. 41, s. 101 (7).

Exception

(7) La Commission ne doit pas exiger que l'autre personne, aux termes d'une convention collective, verse un montant qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de verser ou fasse ou ne fasse pas quelque chose qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de faire ou de ne pas faire en l'absence de la convention collective. 2000, chap. 41, par. 101 (7).

Application

(8) Section 100 applies, with necessary modifications, with respect to an order under this section. 2000, c. 41, s. 101 (8).

Application

(8) L'article 100 s'applique, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances rendues en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 101 (8).

ENFORCEMENT BY EMPLOYMENT STANDARDS OFFICER

Meeting may be required

102. (1) An employment standards officer may, after giving at least 15 days written notice, require any of the persons referred to in subsection (2) to attend a meeting with the officer in either of the following circumstances:

1. The officer is investigating a complaint against an employer.
2. The officer, while inspecting a place under section 91 or 92, comes to have reasonable grounds to believe that an employer has contravened this Act or the regulations with respect to an employee. 2000, c. 41, s. 102 (1).

APPLICATION PAR UN AGENT DES NORMES D'EMPLOI

Réunion

102. (1) L'agent des normes d'emploi peut, sur préavis écrit d'au moins 15 jours, exiger, dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes, que n'importe laquelle des personnes mentionnées au paragraphe (2) le rencontre :

1. Il fait enquête sur une plainte déposée contre un employeur.
2. Dans le cadre d'une inspection prévue à l'article 91 ou 92, il en vient à avoir des motifs raisonnables de croire qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé. 2000, chap. 41, par. 102 (1).

Attendees

(2) Any of the following persons may be required to attend the meeting:

1. The employee.
2. The employer.
3. If the employer is a corporation, a director or employee of the corporation. 2000, c. 41, s. 102 (2).

Personnes présentes

(2) N'importe laquelle des personnes suivantes peut être tenue d'assister à la réunion :

1. L'employé.
2. L'employeur.
3. Si l'employeur est une personne morale, un de ses administrateurs ou employés. 2000, chap. 41, par. 102 (2).

Documents

(3) The employment standards officer may also require the person to bring to the meeting any records or other documents specified in the notice. 2000, c. 41, s. 102 (3).

Documents

(3) L'agent des normes d'emploi peut également exiger que la personne apporte à la réunion les dossiers ou autres documents que précise l'avis. 2000, chap. 41, par. 102 (3).

Content of notice

(4) The notice shall specify the time and place at which the person is to attend. 2000, c. 41, s. 102 (4).

Delivery of notice

(5) The notice may be delivered personally or in accordance with section 95. 2000, c. 41, s. 102 (5).

Compliance

(6) A person who receives a notice under this section shall comply with it. 2000, c. 41, s. 102 (6).

Order to pay wages

103. (1) If an employment standards officer finds that an employer owes wages to an employee, the officer may,

(a) arrange with the employer that the employer pay the wages directly to the employee; or

(b) order the employer to pay the amount of wages to the Director in trust. 2000, c. 41, s. 103 (1).

Administrative costs

(2) An order issued under clause (1) (b) shall also require the employer to pay to the Director in trust an amount for administrative costs equal to the greater of $100 and 10 per cent of the wages owing. 2000, c. 41, s. 103 (2).

If more than one employee

(3) A single order may be issued with respect to wages owing to more than one employee. 2000, c. 41, s. 103 (3).

Maximum amount

(4) An employment standards officer shall not issue an order under this section for more than $10,000 in wages with respect to any one employee. 2000, c. 41, s. 103 (4).

Contents of order

(5) The order shall contain information setting out the nature of the amount found to be owing to the employee or be accompanied by that information. 2000, c. 41, s. 103 (5).

Service

(6) The order shall be served on the employer,

(a) if the employer is an individual, either personally or in accordance with section 95; or

(b) if the employer is a corporation,

(i) on the corporation in accordance with section 95, or

(ii) on an officer of the corporation or a person in charge of any location at which the corporation carries on business, personally or in accordance with section 95. 2000, c. 41, s. 103 (6).

Contenu de l'avis

(4) L'avis précise les date, heure et lieu de la réunion. 2000, chap. 41, par. 102 (4).

Remise de l'avis

(5) L'avis peut être remis à personne ou conformément à l'article 95. 2000, chap. 41, par. 102 (5).

Conformité

(6) La personne qui reçoit un avis en application du présent article doit s'y conformer. 2000, chap. 41, par. 102 (6).

Ordonnance de versement du salaire

103. (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur doit un salaire à un employé peut, selon le cas :

a) prendre des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse directement le salaire à l'employé;

b) ordonner à l'employeur de verser au directeur, en fiducie, le montant du salaire. 2000, chap. 41, par. 103 (1).

Frais d'administration

(2) L'ordonnance prise en vertu de l'alinéa (1) b) exige également que l'employeur verse au directeur, en fiducie, au titre des frais d'administration, 100 $ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du salaire dû. 2000, chap. 41, par. 103 (2).

Plus d'un employé

(3) Une seule ordonnance peut être prise à l'égard des salaires dus à plus d'un employé. 2000, chap. 41, par. 103 (3).

Montant maximal

(4) L'agent des normes d'emploi ne doit pas prendre, en vertu du présent article, d'ordonnance exigeant le versement d'un salaire supérieur à 10 000 $ à l'égard d'un même employé. 2000, chap. 41, par. 103 (4).

Contenu de l'ordonnance

(5) L'ordonnance contient des renseignements sur la nature de la somme qui doit être versée à l'employé ou ceux-ci lui sont joints. 2000, chap. 41, par. 103 (5).

Signification

(6) L'ordonnance est signifiée à l'employeur :

a) s'il s'agit d'un particulier, soit à personne, soit conformément à l'article 95;

b) s'il s'agit d'une personne morale :

(i) soit à la personne morale conformément à l'article 95,

(ii) soit à un de ses dirigeants ou à un responsable d'un endroit où elle exploite une entreprise, à personne ou conformément à l'article 95. 2000, chap. 41, par. 103 (6).

Proof of service

(7) A certificate of the employment standards officer who issued the order is evidence of its issuance, the service of the order on the person and the receipt of the order by the person if the officer,

(a) certifies in it that the copy of the order is a true copy of it;

(b) certifies in it that the order was served on the person; and

(c) sets out in it the method of service used. 2000, c. 41, s. 103 (7); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (19).

Notice to employee

(7.1) An employment standards officer who issues an order with respect to an employee under this section shall advise the employee of its issuance by letter served personally or in accordance with section 95. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (20).

Proof of service

(7.2) A certificate of the employment standards officer who served a letter on an employee under subsection (7.1) is evidence of the issuance of the order, service of the letter on the person and the receipt of it by the person if the officer,

(a) certifies in it that the letter was served on the person; and

(b) sets out in it the method of service used. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (20).

Compliance

(8) Every employer to whom an order is issued under this section shall comply with it according to its terms. 2000, c. 41, s. 103 (8).

Effect of order

(9) If an employer fails to apply under section 116 for a review of an order issued under this section within the time allowed for applying for that review, the order becomes final and binding against the employer. 2000, c. 41, s. 103 (9).

Same

(10) Subsection (9) applies even if a review hearing is held under this Act to determine another person's liability for the wages that are the subject of the order. 2000, c. 41, s. 103 (10).

Orders for compensation or reinstatement

104. (1) If an employment standards officer finds that an employer has contravened any of the following Parts with respect to an employee, the officer may order that the employee be compensated for any loss he or she incurred as a result of the contravention or that he or she be reinstated or that he or she be both compensated and reinstated:

1. Part XIV (Leaves of Absence).

Preuve de la signification

(7) Une attestation de l'agent des normes d'emploi qui a pris l'ordonnance constitue la preuve de sa prise, de sa signification à la personne et de sa réception par celle-ci si l'agent fait ce qui suit :

a) il y atteste que la copie de l'ordonnance est une copie conforme de celle-ci;

b) il y atteste que l'ordonnance a été signifiée à la personne;

c) il y indique le mode de signification utilisé. 2000, chap. 41, par. 103 (7); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (19).

Avis à l'employé

(7.1) L'agent des normes d'emploi qui prend une ordonnance à l'égard d'un employé en vertu du présent article en avise celui-ci par lettre signifiée à personne ou conformément à l'article 95. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (20).

Preuve de la signification

(7.2) Une attestation de l'agent des normes d'emploi qui a signifié une lettre à un employé en application du paragraphe (7.1) constitue la preuve de la prise de l'ordonnance, de la signification de la lettre à l'employé et de sa réception par celui-ci si l'agent fait ce qui suit :

a) il y atteste que la lettre a été signifiée à l'employé;

b) il y indique le mode de signification utilisé. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (20).

Observation

(8) L'employeur visé par une ordonnance prise en vertu du présent article s'y conforme conformément à ses dispositions. 2000, chap. 41, par. 103 (8).

Effet de l'ordonnance

(9) Si un employeur ne demande pas, en vertu de l'article 116, la révision d'une ordonnance prise en vertu du présent article dans le délai imparti pour demander une telle révision, l'ordonnance devient définitive et lie l'employeur. 2000, chap. 41, par. 103 (9).

Idem

(10) Le paragraphe (9) s'applique même si une audience en révision est tenue en vertu de la présente loi afin d'établir la responsabilité d'une autre personne à l'égard du salaire visé par l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 103 (10).

Ordonnances d'indemnisation ou de réintégration

104. (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu à l'une ou l'autre des parties suivantes à l'égard d'un employé peut ordonner que celui-ci soit indemnisé pour toute perte qu'il a subie par suite de la contravention ou qu'il soit réintégré dans son emploi ou les deux :

1. La partie XIV (Congés).

2. Part XVI (Lie Detectors).

3. Part XVII (Retail Business Establishments).

4. Part XVIII (Reprisal). 2000, c. 41, s. 104 (1).

Order to hire

(2) An employment standards officer who finds a contravention of Part XVI may order that an applicant for employment or an applicant to be a police officer be hired by an employer as defined in that Part or may order that he or she be compensated by an employer as defined in that Part or that he or she be both hired and compensated. 2000, c. 41, s. 104 (2).

Terms of orders

(3) If an order made under this section requires a person to compensate an employee, it shall also require the person to pay to the Director in trust,

(a) the amount of the compensation; and

(b) an amount for administration costs equal to the greater of $100 and 10 per cent of the amount of compensation. 2000, c. 41, s. 104 (3).

How orders apply

(4) Subsections 103 (3) and (5) to (9) apply, with necessary modifications, with respect to orders issued under this section. 2000, c. 41, s. 104 (4).

Employee cannot be found

105. (1) If an employment standards officer has arranged with an employer that the employer pay wages under clause 103 (1) (a) directly to the employee and the employer is unable to locate the employee despite having made reasonable efforts to do so, the employer shall pay the wages to the Director in trust. 2000, c. 41, s. 105 (1).

Settlements

(2) If an employment standards officer has received money for an employee under a settlement but the employee cannot be located, the money shall be paid to the Director in trust. 2000, c. 41, s. 105 (2).

When money vests in Crown

(3) Money paid to or held by the Director in trust under this section vests in the Crown but may, without interest, be paid out to the employee, the employee's estate or such other person as the Director considers is entitled to it. 2000, c. 41, s. 105 (3).

Order against director, Part XX

106. (1) If an employment standards officer makes an order against an employer that wages be paid, he or she may make an order to pay wages for which directors are liable under Part XX against some or all of the directors of the employer and may serve a copy of the order on them together with a copy of the order to pay against the employer. 2000, c. 41, s. 106 (1).

2. La partie XVI (Détecteurs de mensonges).

3. La partie XVII (Établissements de commerce de détail).

4. La partie XVIII (Représailles). 2000, chap. 41, par. 104 (1).

Ordonnance d'embauche

(2) L'agent des normes d'emploi qui conclut à une contravention à la partie XVI peut ordonner à l'employeur au sens de cette partie soit d'embaucher ou d'indemniser un candidat à un emploi ou un candidat à un poste d'agent de police, soit de faire les deux. 2000, chap. 41, par. 104 (2).

Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne verse au directeur, en fiducie :

a) d'une part, le montant de l'indemnité;

b) d'autre part, au titre des frais d'administration, 100 $ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du montant de l'indemnité. 2000, chap. 41, par. 104 (3).

Application des ordonnances

(4) Les paragraphes 103 (3) et (5) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 104 (4).

Employé introuvable

105. (1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse directement le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 103 (1) a) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré ses efforts raisonnables pour ce faire, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 105 (1).

Transactions

(2) Si l'agent des normes d'emploi a reçu une somme à l'égard d'un employé aux termes d'une transaction, mais que l'employé est introuvable, la somme est versée au directeur, en fiducie. 2000, chap. 41, par. 105 (2).

Dévolution à la Couronne

(3) Les sommes versées au directeur ou détenues par lui en fiducie en application du présent article sont dévolues à la Couronne, mais elles peuvent être versées sans intérêts à l'employé, à sa succession ou à toute autre personne qui, selon le directeur, y a droit. 2000, chap. 41, par. 105 (3).

Ordonnance prise contre les administrateurs : partie XX

106. (1) L'agent des normes d'emploi qui ordonne à l'employeur de verser un salaire peut ordonner à tous les administrateurs de l'employeur ou à certains d'entre eux de verser le salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX et leur signifier une copie de l'ordonnance qui les vise ainsi qu'une copie de l'ordonnance de versement prise contre l'employeur. 2000, chap. 41, par. 106 (1).

Effect of order

(2) If the directors do not comply with the order or do not apply to have it reviewed, the order becomes final and binding against those directors even though a review hearing is held to determine another person's liability under this Act. 2000, c. 41, s. 106 (2).

Effet de l'ordonnance

(2) Si les administrateurs ne se conforment pas à l'ordonnance ou ne demandent pas qu'elle soit révisée, elle devient définitive et les lie même si une audience en révision est tenue afin d'établir la responsabilité d'une autre personne en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 106 (2).

Orders, insolvent employer

(3) If an employer is insolvent and the employee has caused a claim for unpaid wages to be filed with the receiver appointed by a court with respect to the employer or with the employer's trustee in bankruptcy, and the claim has not been paid, the employment standards officer may issue an order to pay wages for which directors are liable under Part XX against some or all of the directors and shall serve it on them. 2000, c. 41, s. 106 (3).

Ordonnances : employeur insolvable

(3) Si l'employeur est insolvable et que l'employé a fait déposer une réclamation de salaire impayé auprès du séquestre nommé par un tribunal à l'égard de l'employeur ou auprès du syndic de faillite de l'employeur et que la réclamation n'a pas été réglée, l'agent des normes d'emploi peut ordonner à tous les administrateurs ou à certains d'entre eux de verser le salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX, et il leur signifie l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 106 (3).

Procedure

(4) Subsection (2) applies with necessary modifications to an order made under subsection (3). 2000, c. 41, s. 106 (4).

Procédure

(4) Le paragraphe (2) s'applique, avec les adaptations nécessaires, à l'ordonnance prise en vertu du paragraphe (3). 2000, chap. 41, par. 106 (4).

Maximum liability

(5) Nothing in this section increases the maximum liability of a director beyond the amounts set out in section 81. 2000, c. 41, s. 106 (5).

Responsabilité maximale

(5) Le présent article n'a pas pour effet d'augmenter la responsabilité maximale d'un administrateur au-delà des sommes prévues à l'article 81. 2000, chap. 41, par. 106 (5).

Payment to Director

(6) At the discretion of the Director, a director who is subject to an order under this section may be ordered to pay the wages in trust to the Director. 2000, c. 41, s. 106 (6).

Versement au directeur

(6) À la discrétion du directeur, il peut être ordonné à l'administrateur qui fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu du présent article de verser le salaire au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 106 (6).

Service of orders on directors

(7) An order issued against a director under this section may be served personally or in accordance with section 95. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (21).

Signification d'ordonnances aux administrateurs

(7) L'ordonnance prise contre un administrateur en vertu du présent article peut être signifiée à personne ou conformément à l'article 95. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (21).

If returned

(8) If an order served by mail under section 95 is returned and the director is not served personally, the Director may direct the Board to consider the manner of service. 2000, c. 41, s. 106 (8).

Retour à l'expéditeur

(8) Si une ordonnance qui a été signifiée par courrier en vertu de l'article 95 est retournée et que l'administrateur ne fait pas l'objet d'une signification à personne, le directeur peut ordonner à la Commission d'examiner le mode de signification. 2000, chap. 41, par. 106 (8).

Board powers

(9) If the Board is directed to consider the manner of service, it may order that service be effected in such manner as it considers appropriate in the circumstances. 2000, c. 41, s. 106 (9).

Pouvoirs de la Commission

(9) S'il lui est ordonné d'examiner le mode de signification, la Commission peut ordonner que la signification se fasse selon le mode qu'elle estime approprié dans les circonstances. 2000, chap. 41, par. 106 (9).

Further order, Part XX

107. (1) An employment standards officer may make an order to pay wages for which directors are liable under Part XX against some or all of the directors of an employer who were not the subject of an order under section 106, and may serve it on them,

Ordonnance supplémentaire : partie XX

107. (1) L'agent des normes d'emploi peut ordonner à tous les administrateurs d'un employeur qui n'ont pas fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu de l'article 106 ou à certains d'entre eux de verser un salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX, et il peut leur signifier l'ordonnance, selon le cas :

(a) after an employment standards officer has made an order against the employer under section 103 that wages be paid and they have not been paid and the employer has not applied to have the order reviewed;

(b) after an employment standards officer has made an order against directors under subsection 106 (1) or (3) and the amount has not been paid and the employer or the directors have not applied to have it reviewed;

(c) after the Board has issued, amended or affirmed an order under section 119 if the order, as issued, amended or affirmed, requires the employer or the directors to pay wages and the amount set out in the order has not been paid. 2000, c. 41, s. 107 (1).

Payment to Director

(2) At the discretion of the Director, a director who is subject to an order under this section may be ordered to pay the wages in trust to the Director. 2000, c. 41, s. 107 (2).

Service

(3) Subsections 106 (7) to (9) apply, with necessary modifications, to an order issued under this section. 2000, c. 41, s. 107 (3).

Compliance order

108. (1) If an employment standards officer finds that a person has contravened a provision of this Act or the regulations, the officer may,

(a) order that the person cease contravening the provision;

(b) order what action the person shall take or refrain from taking in order to comply with the provision; and

(c) specify a date by which the person must do so. 2000, c. 41, s. 108 (1).

Payment cannot be required

(2) No order issued under this section shall require the payment of wages or compensation to an employee. 2000, c. 41, s. 108 (2).

Other means not a bar

(3) Nothing in subsection (2) precludes an employment standards officer from issuing an order under section 103, 104, 106 or 107 and an order under this section in respect of the same contravention. 2000, c. 41, s. 108 (3).

Service, effect, etc.

(4) Subsections 103 (6), (7), (8) and (9) apply, with necessary modifications, with respect to an order issued under this section. 2000, c. 41, s. 108 (4).

a) après qu'un agent des normes d'emploi a ordonné, en vertu de l'article 103, à l'employeur de verser un salaire, mais que celui-ci n'a pas été versé et que l'employeur n'a pas demandé la révision de l'ordonnance;

b) après qu'un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance contre des administrateurs en vertu du paragraphe 106 (1) ou (3), mais que la somme n'a pas été versée et que ni l'employeur ni les administrateurs n'ont demandé la révision de l'ordonnance;

c) après que la Commission a rendu, modifié ou confirmé une ordonnance en vertu de l'article 119, si l'ordonnance, telle qu'elle a été rendue, modifiée ou confirmée, exige que l'employeur ou les administrateurs versent un salaire, et que la somme fixée dans celle-ci n'a pas été versée. 2000, chap. 41, par. 107 (1).

Versement au directeur

(2) À la discrétion du directeur, il peut être ordonné à l'administrateur qui fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu du présent article de verser le salaire au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 107 (2).

Signification

(3) Les paragraphes 106 (7) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 107 (3).

Ordonnance de conformité

108. (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements peut faire ce qui suit :

a) lui ordonner de cesser d'y contrevenir;

b) énoncer, par ordonnance, ce qu'elle doit faire ou s'abstenir de faire afin de s'y conformer;

c) préciser le délai imparti pour ce faire. 2000, chap. 41, par. 108 (1).

Versement non exigible

(2) Aucune ordonnance prise en vertu du présent article ne doit exiger le versement d'un salaire ou d'une indemnité à l'employé. 2000, chap. 41, par. 108 (2).

Aucun obstacle à d'autres moyens

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet d'empêcher l'agent des normes d'emploi de prendre une ordonnance en vertu de l'article 103, 104, 106 ou 107 et une ordonnance en vertu du présent article à l'égard de la même contravention. 2000, chap. 41, par. 108 (3).

Signification, effet de l'ordonnance

(4) Les paragraphes 103 (6), (7), (8) et (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 108 (4).

Injunction proceeding

(5) At the instance of the Director, the contravention of an order made under subsection (1) may be restrained upon an application, made without notice, to a judge of the Superior Court of Justice. 2000, c. 41, s. 108 (5).

Same

(6) Subsection (5) applies with respect to a contravention of an order in addition to any other remedy or penalty for its contravention. 2000, c. 41, s. 108 (6).

Money paid when no review

109. (1) Money paid to the Director under any of the following orders shall be paid to the employee with respect to whom the order was issued unless an application for review is made under section 116 within the period required under that section:

1. Money with respect to wages or compensation under an order issued under section 103 or 104.
2. Money with respect to wages paid to the Director in trust under an order made under section 106 or 107. 2000, c. 41, s. 109 (1).

Money distributed rateably

(2) If the money paid to the Director under one of those orders is not enough to pay all of the employees entitled to it under the order the full amount to which they are entitled, the Director shall distribute that money, including money received with respect to administrative costs, to the employees in proportion to their entitlement. 2000, c. 41, s. 109 (2).

No proceeding against Director

(3) No proceeding shall be instituted against the Director for acting in compliance with this section. 2000, c. 41, s. 109 (3).

Refusal to issue order

110. (1) If, after an employee files a complaint alleging a contravention of this Act in respect of which an order could be issued under section 103, 104 or 108, an employment standards officer assigned to investigate the complaint refuses to issue such an order, the officer shall advise the employee of the refusal by letter served personally or in accordance with section 95. 2000, c. 41, s. 110 (1).

Deemed refusal

(2) If no order is issued with respect to a complaint described in subsection (1) within two years after it was filed, an employment standards officer shall be deemed to have refused to issue an order and to have served on the employee a letter advising the employee of the refusal on the last day of the second year. 2000, c. 41, s. 110 (2).

Time limit on recovery, employee's complaint

111. (1) If an employee files a complaint alleging a contravention of this Act or the regulations, the employment standards officer investigating the complaint may

Injonction

(5) En cas de contravention à une ordonnance prise en vertu du paragraphe (1), le directeur peut, par voie de requête présentée sans préavis à un juge de la Cour supérieure de justice, demander que soit rendue une ordonnance de ne pas faire. 2000, chap. 41, par. 108 (5).

Idem

(6) Le paragraphe (5) s'applique aux contraventions à une ordonnance en plus des autres peines ou recours prévus à leur égard. 2000, chap. 41, par. 108 (6).

Somme versée en l'absence de révision

109. (1) La somme versée au directeur aux termes d'une des ordonnances suivantes est versée à l'employé visé par l'ordonnance à moins qu'une demande de révision ne soit présentée en vertu de l'article 116 dans le délai imparti à cet article :

1. La somme relative à un salaire ou à une indemnité versée aux termes d'une ordonnance prise en vertu de l'article 103 ou 104.
2. La somme relative à un salaire versée au directeur en fiducie aux termes d'une ordonnance prise en vertu de l'article 106 ou 107. 2000, chap. 41, par. 109 (1).

Répartition proportionnelle de la somme

(2) Si la somme versée au directeur aux termes d'une de ces ordonnances est insuffisante pour payer à tous les employés qui y ont droit aux termes de l'ordonnance la somme intégrale à laquelle ils ont droit, le directeur la répartit proportionnellement, y compris toute somme reçue au titre des frais d'administration, entre les employés concernés. 2000, chap. 41, par. 109 (2).

Aucune instance contre le directeur

(3) Aucune instance ne doit être introduite contre le directeur lorsqu'il agit conformément au présent article. 2000, chap. 41, par. 109 (3).

Refus de prendre une ordonnance

110. (1) Si, après qu'un employé dépose une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi à l'égard de laquelle une ordonnance pourrait être prise en vertu de l'article 103, 104 ou 108, l'agent des normes d'emploi chargé de faire enquête sur la plainte refuse de prendre une telle ordonnance, il en avise l'employé par lettre signifiée à personne ou conformément à l'article 95. 2000, chap. 41, par. 110 (1).

Ordonnance réputée refusée

(2) Si aucune ordonnance n'est prise à l'égard d'une plainte visée au paragraphe (1) dans les deux ans qui suivent son dépôt, l'agent des normes d'emploi est réputé avoir refusé de prendre une ordonnance et avoir signifié une lettre pour l'en aviser à l'employé le dernier jour de la deuxième année. 2000, chap. 41, par. 110 (2).

Prescription concernant le recouvrement, plainte d'un employé

111. (1) Si un employé dépose une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi ou aux règlements, l'agent des normes d'emploi qui enquête sur

not issue an order for wages that became due to the employee under the provision that was the subject of the complaint or any other provision of this Act or the regulations if the wages became due more than six months before the complaint was filed. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Same, another employee's complaint

(2) If, in the course of investigating a complaint, an employment standards officer finds that an employer has contravened this Act or the regulations with respect to an employee who did not file a complaint, the officer may not issue an order for wages that became due to that employee as a result of that contravention if the wages became due more than six months before the complaint was filed. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Same, inspection

(3) If an employment standards officer finds during an inspection that an employer has contravened this Act or the regulations with respect to an employee, the officer may not issue an order for wages that became due to the employee more than six months before the officer commenced the inspection. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Vacation pay

(3.1) Despite subsections (1) to (3), the time limit within which vacation pay must have become due under those subsections is 12 months, rather than six months. 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (28).

Repeated contraventions

(4) Despite subsections (1) to (3), the time limit within which wages must have become due under those subsections is 12 months, rather than six months, if,

(a) the employment standards officer investigating the complaint or performing the inspection finds that the employer has contravened the same provision of this Act or the regulations more than once with respect to the employee;

(b) the contraventions were in each case with respect to wages to which the employee became entitled under the same provision of this Act or the regulations or under provisions of the employee's employment contract that are identical or are virtually identical; and

(c) at least one of the contraventions occurred within the six-month period referred to under those subsections. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Same

(5) Subsection (4) applies with respect to repeated contraventions of section 11 or 13 only if,

(a) none of those contraventions are also contraventions of another provision of this Act or the regulations; or

la plainte ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à l'employé et qui est devenu exigible en application de la disposition qui faisait l'objet de la plainte ou d'une autre disposition de la présente loi ou des règlements si le salaire est devenu exigible plus de six mois avant le dépôt de la plainte. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Idem, plainte d'un autre employé

(2) Si, pendant qu'il enquête sur une plainte, l'agent des normes d'emploi conclut qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé qui n'a pas déposé de plainte, il ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à cet employé et qui est devenu exigible par suite de cette contravention si le salaire est devenu exigible plus de six mois avant le dépôt de la plainte. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Idem, inspection

(3) S'il conclut, au cours d'une inspection, qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé, l'agent des normes d'emploi ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à cet employé et qui est devenu exigible plus de six mois avant qu'il n'ait commencé son inspection. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Indemnité de vacances

(3.1) Malgré les paragraphes (1) à (3), le délai pendant lequel l'indemnité de vacances a dû devenir exigible qui est visé à ces paragraphes est de 12 mois au lieu de six mois. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (28).

Contraventions répétées

(4) Malgré les paragraphes (1) à (3), le délai pendant lequel le salaire a dû devenir exigible qui est visé à ces paragraphes est de 12 mois au lieu de six mois si les conditions suivantes sont réunies :

a) l'agent des normes d'emploi qui enquête sur la plainte ou qui fait l'inspection conclut que l'employeur a contrevenu plus d'une fois à la même disposition de la présente loi ou des règlements à l'égard de l'employé;

b) dans tous les cas, les contraventions avaient rapport au salaire que l'employé est devenu en droit d'exiger en application de la même disposition de la présente loi ou des règlements ou aux termes de dispositions identiques ou pratiquement identiques du contrat de travail de l'employé;

c) au moins une des contraventions a été commise dans la période de six mois visée à ces paragraphes. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Idem

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique à des contraventions répétées à l'article 11 ou 13 que si, selon le cas :

a) aucune des contraventions n'est également une contravention à une autre disposition de la présente loi ou des règlements;

(b) all of those contraventions are also contraventions of the same provision of this Act or the regulations, other than section 11 or 13, or of provisions of the employee's employment contract that are identical or virtually identical. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Complaints from different employees

(6) If two or more employees file complaints alleging contraventions of this Act or the regulations and at least one of the contraventions in each of the complaints arose under the same provision of this Act or the regulations or under identical or virtually identical provisions of their employment contracts, subsections (1) and (2) apply with respect to all of the complaints, as if all of them had been filed on the day the first complaint was filed. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Same

(7) Subsection (6) applies with respect to contraventions of section 11 or 13 with respect to different employees only if,

(a) none of those contraventions are also contraventions of another provision of this Act or the regulations; or

(b) all of those contraventions are also contraventions of the same provision of this Act or the regulations, other than section 11 or 13, or of provisions of the employees' employment contracts that are identical or virtually identical. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

Same

(8) Subsection (6) does not apply with respect to a complaint filed after an employment standards officer has issued an order under subsection (6) with respect to an earlier complaint or advised an earlier complainant of his or her refusal to issue such an order. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (22).

SETTLEMENTS

Settlement

112. (1) Subject to subsection (8), if an employee and an employer who have agreed to a settlement respecting a contravention or alleged contravention of this Act inform an employment standards officer in writing of the terms of the settlement and do what they agreed to do under it,

(a) the settlement is binding on the parties;

(b) any complaint filed by the employee respecting the contravention or alleged contravention is deemed to have been withdrawn;

(c) any order made in respect of the contravention or alleged contravention is void; and

(d) any proceeding, other than a prosecution, respecting the contravention or alleged contravention is terminated. 2000, c. 41, s. 112 (1).

b) toutes les contraventions sont également des contraventions à la même disposition de la présente loi ou des règlements, autre que l'article 11 ou 13, ou à des dispositions identiques ou pratiquement identiques du contrat de travail de l'employé. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Plaintes émanant de différents employés

(6) Si deux employés ou plus déposent des plaintes portant sur de prétendues contraventions à la présente loi ou aux règlements et qu'au moins une des contraventions dans chacune de ces plaintes se rapporte à la même disposition de la présente loi ou des règlements ou à des dispositions identiques ou pratiquement identiques de leurs contrats de travail, les paragraphes (1) et (2) s'appliquent à l'égard de toutes les plaintes, comme si elles avaient toutes été déposées le jour du dépôt de la première plainte. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Idem

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique à des contraventions à l'article 11 ou 13 à l'égard de différents employés que si, selon le cas :

a) aucune des contraventions n'est également une contravention à une autre disposition de la présente loi ou des règlements;

b) toutes les contraventions sont également des contraventions à la même disposition de la présente loi ou des règlements, autre que l'article 11 ou 13, ou à des dispositions identiques ou pratiquement identiques des contrats de travail des employés. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

Idem

(8) Le paragraphe (6) ne s'applique pas à l'égard d'une plainte qui a été déposée après qu'un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance en vertu du paragraphe (6) à l'égard d'une plainte antérieure ou qu'il a avisé l'auteur d'une plainte antérieure de son refus de prendre une telle ordonnance. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22).

TRANSACTIONS

Transaction

112. (1) Sous réserve du paragraphe (8), si un employé et un employeur qui ont conclu une transaction à l'égard d'une contravention ou d'une prétendue contravention à la présente loi informent un agent des normes d'emploi par écrit de ses dispositions et font ce qu'ils ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

a) la transaction lie les parties;

b) toute plainte déposée par l'employé à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention est réputée avoir été retirée;

c) toute ordonnance portant sur la contravention ou la prétendue contravention est nulle;

d) toute instance, autre qu'une poursuite, introduite à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention prend fin. 2000, chap. 41, par. 112 (1).

Compliance orders

(2) Clause (1) (c) does not apply with respect to an order issued under section 108. 2000, c. 41, s. 112 (2).

Notices of contravention

(3) This section does not apply with respect to a notice of contravention. 2000, c. 41, s. 112 (3).

Payment by officer

(4) If an employment standards officer receives money for an employee under this section, the officer may pay it directly to the employee or to the Director in trust. 2000, c. 41, s. 112 (4).

Same

(5) If money is paid in trust to the Director under subsection (4), the Director shall pay it to the employee. 2000, c. 41, s. 112 (5).

Administrative costs

(6) If the settlement concerns an order to pay, the Director is, despite clause (1) (c), entitled to be paid that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement. 2000, c. 41, s. 112 (6).

Restrictions on settlements

(7) No person shall enter into a settlement which would permit or require that person or any other person to engage in future contraventions of this Act. 2000, c. 41, s. 112 (7).

Application to void settlement

(8) If, upon application to the Board, the employee demonstrates that he or she entered into the settlement as a result of fraud or coercion,

(a) the settlement is void;

(b) the complaint is deemed never to have been withdrawn;

(c) any order made in respect of the contravention or alleged contravention is reinstated;

(d) any proceedings respecting the contravention or alleged contravention that were terminated shall be resumed. 2000, c. 41, s. 112 (8).

NOTICES OF CONTRAVENTION

Notice of contravention

113. (1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer's belief and the prescribed penalty for that contravention. 2000, c. 41, s. 113 (1).

Information

(2) The notice shall contain or be accompanied by information setting out the nature of the contravention. 2000, c. 41, s. 113 (2).

Ordonnances de conformité

(2) L'alinéa (1) c) ne s'applique pas aux ordonnances prévues à l'article 108. 2000, chap. 41, par. 112 (2).

Avis de contravention

(3) Le présent article ne s'applique pas aux avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 112 (3).

Versement par l'agent

(4) L'agent des normes d'emploi qui reçoit une somme à l'égard d'un employé en application du présent article peut la verser directement à l'employé ou la verser au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 112 (4).

Idem

(5) Le directeur verse à l'employé toute somme qui lui est versée en fiducie en vertu du paragraphe (4). 2000, chap. 41, par. 112 (5).

Frais d'administration

(6) Si la transaction touche une ordonnance de versement, le directeur a, malgré l'alinéa (1) c), droit à des frais d'administration calculés en appliquant à ceux prévus par l'ordonnance le pourcentage qui existe entre le salaire ou l'indemnité auquel l'employé a droit en application de la transaction et le salaire ou l'indemnité prévu par l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 112 (6).

Restrictions : transactions

(7) Nul ne doit conclure de transaction qui autoriserait ou obligerait cette personne ou une autre personne à contrevenir à la présente loi à l'avenir. 2000, chap. 41, par. 112 (7).

Requête en annulation d'une transaction

(8) Si, sur requête à la Commission, l'employé démontre qu'il a conclu la transaction par suite de fraude ou de coercition :

a) la transaction est nulle;

b) la plainte est réputée ne jamais avoir été retirée;

c) toute ordonnance portant sur la contravention ou la prétendue contravention est rétablie;

d) toute instance introduite à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention qui a pris fin est reprise. 2000, chap. 41, par. 112 (8).

AVIS DE CONTRAVENTION

Avis de contravention

113. (1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il indique la pénalité prescrite pour la contravention. 2000, chap. 41, par. 113 (1).

Renseignements

(2) L'avis contient des renseignements exposant la nature de la contravention ou ceux-ci y sont joints. 2000, chap. 41, par. 113 (2).

Service

(3) A notice issued under this section shall be served on the person,

(a) if the person is an individual, personally or in accordance with section 95; or

(b) if the person is a corporation,

(i) on the corporation, in accordance with section 95, or

(ii) on an officer of the corporation or a person in charge of any location at which the corporation carries on business, personally or in accordance with section 95. 2000, c. 41, s. 113 (3).

Proof of service

(4) A certificate of the employment standards officer who issued a notice under this section is evidence of its issuance, service of it on the person and the receipt of it by the person if the officer,

(a) certifies in it that the copy of the notice is a true copy of it;

(b) certifies in it that the notice was served on the person; and

(c) sets out in it the method of service used. 2000, c. 41, s. 113 (4).

Deemed contravention

(5) The person shall be deemed to have contravened the provision set out in the notice if,

(a) the person fails to apply to the Board for a review of the notice within the period set out in subsection 122 (1); or

(b) the person applies to the Board for a review of the notice and the Board finds that the person contravened the provision set out in the notice. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (23).

Penalty

(6) A person who is deemed to have contravened this Act shall pay to the Minister of Finance the penalty for the deemed contravention and the amount of any collector's fees and disbursements added to the amount under subsection 128 (2). 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (23).

Same

(6.1) The payment under subsection (6) shall be made within 30 days after the day the notice of contravention was served or, if the notice of contravention is appealed, within 30 days after the Board finds that there was a contravention. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (23); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (29).

Other means not a bar

(7) An employment standards officer may issue a notice to a person under this section even though an order has been or may be issued against the person under section 103, 104 or 108 or the person has been or may be

Signification

(3) L'avis délivré en vertu du présent article est signifié à la personne :

a) s'il s'agit d'un particulier, à personne ou conformément à l'article 95;

b) s'il s'agit d'une personne morale :

(i) soit à la personne morale conformément à l'article 95,

(ii) soit à un de ses dirigeants ou à un responsable d'un endroit où elle exploite une entreprise, à personne ou conformément à l'article 95. 2000, chap. 41, par. 113 (3).

Preuve de la signification

(4) Une attestation de l'agent des normes d'emploi qui a délivré l'avis prévu au présent article constitue la preuve de sa délivrance, de sa signification à la personne et de sa réception par celle-ci si l'agent fait ce qui suit :

a) il y atteste que la copie de l'avis est une copie conforme de celui-ci;

b) il y atteste que l'avis a été signifié à la personne;

c) il y indique le mode de signification utilisé. 2000, chap. 41, par. 113 (4).

Personne réputée en contravention

(5) La personne est réputée avoir contrevenu à la disposition citée dans l'avis si, selon le cas :

a) elle ne demande pas à la Commission de réviser l'avis dans le délai imparti au paragraphe 122 (1);

b) elle demande une révision de l'avis à la Commission et celle-ci conclut qu'elle a contrevenu à la disposition qui y est citée. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (23).

Pénalité

(6) La personne qui est réputée avoir contrevenu à la présente loi verse au ministre des Finances le montant de la pénalité imposée à l'égard de la contravention ainsi que les honoraires et débours de l'agent de recouvrement qui y sont ajoutés en application du paragraphe 128 (2). 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (23).

Idem

(6.1) Le versement prévu au paragraphe (6) est fait au plus tard 30 jours après que l'avis de contravention a été signifié ou, s'il en est appelé, au plus tard 30 jours après que la Commission conclut qu'il y a eu contravention. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (23); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (29).

Aucun obstacle à d'autres moyens

(7) L'agent des normes d'emploi peut délivrer un avis à une personne en vertu du présent article même si une ordonnance a été ou peut être prise contre elle en vertu de l'article 103, 104 ou 108 ou même si elle a été ou peut

prosecuted for or convicted of an offence with respect to the same contravention. 2000, c. 41, s. 113 (7).

Trade union

(8) This section does not apply with respect to a contravention of this Act with respect to an employee who is represented by a trade union. 2000, c. 41, s. 113 (8).

Director

(9) This section does not apply with respect to a contravention of this Act by a director or officer of an employer that is a corporation. 2000, c. 41, s. 113 (9).

LIMITATION PERIOD

Limitation period re orders and notices

114. (1) An employment standards officer shall not issue an order to pay wages or compensation or a notice of contravention with respect to a contravention of this Act concerning an employee,

(a) if the employee filed a complaint about the contravention, more than two years after the complaint was filed;

(b) if the employee did not file a complaint but another employee of the same employer did file a complaint, more than two years after the other employee filed his or her complaint if the officer discovered the contravention with respect to the employee while investigating the complaint; or

(c) if the employee did not file a complaint and clause (b) does not apply, more than two years after an employment standards officer commenced an inspection with respect to the employee's employer for the purpose of determining whether a contravention occurred. 2000, c. 41, s. 114 (1).

Complaints from different employees

(2) If an employee files a complaint about a contravention of this Act by his or her employer and another employee of the same employer has previously filed a complaint about substantially the same contravention, subsection (1) shall be applied as if the employee who filed the subsequent complaint did not file a complaint. 2000, c. 41, s. 114 (2).

Exception

(3) Subsection (2) does not apply if, prior to the day on which the subsequent complaint was filed, an employment standards officer had, with respect to the earlier complaint, already issued an order or advised the complainant that he or she was refusing to issue an order. 2000, c. 41, s. 114 (3).

Restriction on rescission or amendment

(4) An employment standards officer shall not amend or rescind an order to pay wages or compensation after the last day on which he or she could have issued that order under subsection (1) unless the employer against whom the order was issued and the employee with respect

être poursuivie pour une infraction à l'égard de la même contravention ou déclarée coupable d'une telle infraction. 2000, chap. 41, par. 113 (7).

Syndicat

(8) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi concernant un employé que représente un syndicat. 2000, chap. 41, par. 113 (8).

Administrateur

(9) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi que commet l'administrateur ou le dirigeant d'un employeur qui est une personne morale. 2000, chap. 41, par. 113 (9).

PRESCRIPTION

Prescription : ordonnances et avis

114. (1) L'agent des normes d'emploi ne doit pas prendre d'ordonnance de versement d'un salaire ou d'une indemnité ni délivrer un avis de contravention à l'égard d'une contravention à la présente loi qui concerne un employé :

a) si l'employé a déposé une plainte au sujet de la contravention, plus de deux ans après le dépôt de celle-ci;

b) si l'employé n'a pas déposé de plainte, mais qu'un autre employé du même employeur l'a fait, plus de deux ans après que l'autre employé a déposé sa plainte si l'agent a découvert la contravention concernant l'employé dans le cadre de son enquête sur la plainte;

c) si l'employé n'a pas déposé de plainte et que l'alinéa b) ne s'applique pas, plus de deux ans après qu'un agent des normes d'emploi a débuté une inspection à l'égard de l'employeur de l'employé pour déterminer s'il y a eu contravention. 2000, chap. 41, par. 114 (1).

Plaintes émanant de plusieurs employés

(2) Si un employé dépose une plainte au sujet d'une contravention à la présente loi commise par son employeur et qu'un autre employé du même employeur en a déjà déposé une au sujet d'essentiellement la même contravention, le paragraphe (1) s'applique comme si l'employé qui a déposé la deuxième plainte ne l'avait pas fait. 2000, chap. 41, par. 114 (2).

Exception

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si, avant le jour du dépôt de la plainte, un agent des normes d'emploi a déjà pris une ordonnance à l'égard de la plainte initiale ou avisé le plaignant qu'il refusait d'en prendre une. 2000, chap. 41, par. 114 (3).

Restriction : annulation ou modification

(4) L'agent des normes d'emploi ne peut modifier ou annuler une ordonnance de versement d'un salaire ou d'une indemnité après le dernier jour où il aurait pu prendre cette ordonnance en vertu du paragraphe (1) que si l'employeur contre qui l'ordonnance a été prise et l'em-

to whom it was issued consent to the rescission or amendment. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (24).

ployé visé par celle-ci y consentent. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (24).

Same

(5) An employment standards officer shall not amend or rescind a notice of contravention after the last day on which he or she could have issued that notice under subsection (1) unless the employer against whom the notice was issued consents to the rescission or amendment. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (24).

Idem

(5) L'agent des normes d'emploi ne peut modifier ou annuler un avis de contravention après le dernier jour où il aurait pu délivrer cet avis en vertu du paragraphe (1) que si l'employeur contre qui l'avis a été délivré y consent. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (24).

Meaning of "substantially the same"

115. (1) For the purposes of section 114, contraventions with respect to two employees are substantially the same if both employees became entitled to recover money under this Act as a result of the employer's failure to comply with the same provision of this Act or the regulations or with identical or virtually identical provisions of their employment contracts. 2000, c. 41, s. 115 (1).

Sens de «essentiellement la même»

115. (1) Pour l'application de l'article 114, des contraventions à l'égard de deux employés sont essentiellement les mêmes si les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d'une somme en vertu de la présente loi par suite de l'inobservation, par l'employeur, de la même disposition de la présente loi ou des règlements ou de dispositions identiques ou pratiquement identiques de leur contrat de travail. 2000, chap. 41, par. 115 (1).

Exception, payment of wages, deductions

(2) Despite subsection (1), contraventions with respect to two employees are not substantially the same merely because both employees became entitled to recover money under this Act as a result of a contravention of section 11 or 13 if the contravention of the section was with respect to wages due under different provisions of this Act or the regulations or under provisions of their employment contracts which are not identical or virtually identical. 2000, c. 41, s. 115 (2).

Exception : versement du salaire et retenues

(2) Malgré le paragraphe (1), des contraventions à l'égard de deux employés ne sont pas essentiellement les mêmes du seul fait que les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d'une somme en vertu de la présente loi par suite d'une contravention à l'article 11 ou 13 si celle-ci concerne un salaire dû en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements ou de dispositions de leur contrat de travail qui ne sont pas identiques ou pratiquement identiques. 2000, chap. 41, par. 115 (2).

PART XXIII
REVIEWS BY THE BOARD

Reviews of Orders

Review

116. (1) A person against whom an order has been issued under section 103, 104, 106, 107 or 108 is entitled to a review of the order by the Board if, within the period set out in subsection (4), the person,

(a) applies to the Board in writing for a review;

(b) in the case of an order under section 103, pays the amount owing under the order to the Director in trust or provides the Director with an irrevocable letter of credit acceptable to the Director in that amount; and

(c) in the case of an order under section 104, pays the lesser of the amount owing under the order and $10,000 to the Director in trust or provides the Director with an irrevocable letter of credit acceptable to the Director in that amount. 2000, c. 41, s. 116 (1); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (25).

PARTIE XXIII
RÉVISIONS PAR LA COMMISSION

Révisions des ordonnances

Révision

116. (1) Toute personne contre qui une ordonnance a été prise en vertu de l'article 103, 104, 106, 107 ou 108 a le droit de la faire réviser par la Commission si elle fait ce qui suit dans le délai imparti au paragraphe (4) :

a) elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision;

b) dans le cas d'une ordonnance prise en vertu de l'article 103, elle verse au directeur, en fiducie, la somme due aux termes de l'ordonnance ou lui remet une lettre de crédit irrévocable portant cette somme qu'il estime acceptable;

c) dans le cas d'une ordonnance prise en vertu de l'article 104, elle verse au directeur, en fiducie, la somme due aux termes de l'ordonnance jusqu'à concurrence de 10 000 $ ou lui remet une lettre de crédit irrévocable portant cette somme qu'il estime acceptable. 2000, chap. 41, par. 116 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (25).

Employee seeks review of order

(2) If an order has been issued under section 103 or 104 with respect to an employee, the employee is entitled to a review of the order by the Board if, within the period

Révision d'une ordonnance demandée par l'employé

(2) Si une ordonnance a été prise en vertu de l'article 103 ou 104 à l'égard d'un employé, ce dernier a le droit de la faire réviser par la Commission s'il en fait la de-

set out in subsection (4), the employee applies to the Board in writing for a review. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (26).

mande par écrit à la Commission, par voie de requête, dans le délai imparti au paragraphe (4). 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (26).

Employee seeks review of refusal

(3) If an employee has filed a complaint alleging a contravention of this Act or the regulations and an order could be issued under section 103, 104 or 108 with respect to such a contravention, the employee is entitled to a review of an employment standards officer's refusal to issue such an order if, within the period set out in subsection (4), the employee applies to the Board in writing for such a review. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (26).

Révision d'un refus demandée par l'employé

(3) Si, d'une part, un employé a déposé une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi ou aux règlements et que, d'autre part, une ordonnance pourrait être prise en vertu de l'article 103, 104 ou 108 à l'égard d'une telle contravention, l'employé a le droit de faire réviser le refus d'un agent des normes d'emploi de prendre une telle ordonnance s'il en fait la demande par écrit à la Commission, par voie de requête, dans le délai imparti au paragraphe (4). 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (26).

Period for applying for review

(4) An application for a review under subsection (1), (2) or (3) shall be made within 30 days after the day on which the order, letter advising of the order or letter advising of the refusal to issue an order, as the case may be, is served. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (26).

Délai de présentation

(4) La demande de révision prévue au paragraphe (1), (2) ou (3) est présentée dans les 30 jours qui suivent le jour où est signifiée l'ordonnance, la lettre portant avis de l'ordonnance ou la lettre portant avis du refus de prendre une ordonnance, selon le cas. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (26).

Extension of time

(5) The Board may extend the time for applying for a review under this section if it considers it appropriate in the circumstances to do so and, in the case of an application under subsection (1),

(a) the Board has enquired of the Director whether the Director has paid to the employee the wages or compensation that were the subject of the order and is satisfied that the Director has not done so; and

(b) the Board has enquired of the Director whether a collector's fees or disbursements have been added to the amount of the order under subsection 128 (2) and, if so, the Board is satisfied that fees and disbursements were paid by the person to whom the order was issued. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (26).

Prorogation de délai

(5) La Commission peut proroger le délai de présentation d'une demande de révision prévue au présent article si elle l'estime approprié dans les circonstances et que, dans le cas d'une demande prévue au paragraphe (1) :

a) d'une part, elle s'est informée auprès du directeur pour savoir s'il a versé à l'employé le salaire ou l'indemnité qui faisait l'objet de l'ordonnance et est convaincue que le directeur ne l'a pas fait;

b) d'autre part, elle s'est informée auprès du directeur pour savoir si les honoraires ou débours de l'agent de recouvrement ont été ajoutés, en application du paragraphe 128 (2), à la somme fixée dans l'ordonnance et, si tel est le cas, elle est convaincue que la personne visée par l'ordonnance les a payés. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (26).

Hearing

(6) Subject to subsection 118 (2), the Board shall hold a hearing for the purposes of the review. 2000, c. 41, s. 116 (6).

Audience

(6) Sous réserve du paragraphe 118 (2), la Commission tient une audience aux fins de la révision. 2000, chap. 41, par. 116 (6).

Parties

(7) The following are parties to the review:

1. The applicant.
2. If the employer applies for the review, the employee with respect to whom the order was issued.
3. If the employee applies for the review, the employee's employer.
4. If a director of a corporation applies for the review, the applicant and each director, other than the applicant, on whom the order was served.
5. The Director.

Parties

(7) Sont parties à la révision les personnes suivantes :

1. Le requérant.
2. Si la demande émane de l'employeur, l'employé à l'égard duquel l'ordonnance a été prise.
3. Si la demande émane de l'employé, son employeur.
4. Si la demande émane d'un administrateur d'une personne morale, le requérant et chaque administrateur, autre que le requérant, à qui a été signifiée l'ordonnance.
5. Le directeur.

6. Any other persons specified by the Board. 2000, c. 41, s. 116 (7).

6. Les autres personnes que précise la Commission. 2000, chap. 41, par. 116 (7).

Parties given full opportunity

(8) The Board shall give the parties full opportunity to present their evidence and make their submissions. 2000, c. 41, s. 116 (8).

Pleine possibilité

(8) La Commission donne aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments. 2000, chap. 41, par. 116 (8).

Practice and procedure for review

(9) The Board shall determine its own practice and procedure with respect to a review under this section. 2000, c. 41, s. 116 (9).

Pratique et procédure

(9) La Commission régit sa propre pratique et procédure à l'égard des révisions prévues au présent article. 2000, chap. 41, par. 116 (9).

Money held in trust pending review

117. (1) This section applies if money with respect to an order to pay wages or compensation is paid to the Director in trust and the employer applies to the Board for a review of the order. 2000, c. 41, s. 117 (1).

Somme détenue en fiducie

117. (1) Le présent article s'applique si une somme relative à une ordonnance de versement d'un salaire ou d'une indemnité est versée au directeur en fiducie et que l'employeur demande à la Commission de réviser l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 117 (1).

Interest-bearing account

(2) The money held in trust shall be held in an interest-bearing account while the application for review is pending. 2000, c. 41, s. 117 (2).

Compte portant intérêt

(2) La somme qui est détenue en fiducie est placée dans un compte portant intérêt tant qu'il n'a pas été statué sur la demande de révision. 2000, chap. 41, par. 117 (2).

If settlement

(3) If the matter is settled under section 112 or 120, the amount held in trust shall, subject to subsection 112 (6) or 120 (6), be paid out in accordance with the settlement, with interest, calculated at the rate and in the manner determined by the Director under subsection 88 (5). 2000, c. 41, s. 117 (3).

Transaction

(3) Si une transaction est conclue en vertu de l'article 112 ou 120, la somme détenue en fiducie est, sous réserve du paragraphe 112 (6) ou 120 (6), remise conformément à la transaction, avec les intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5). 2000, chap. 41, par. 117 (3).

If no settlement

(4) If the matter is not settled under section 112 or 120, the amount paid into trust shall be paid out in accordance with the Board's decision together with interest calculated at the rate and in the manner determined by the Director under subsection 88 (5). 2000, c. 41, s. 117 (4).

Absence de transaction

(4) Si aucune transaction n'est conclue en vertu de l'article 112 ou 120, la somme détenue en fiducie est remise conformément à la décision de la Commission, avec les intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5). 2000, chap. 41, par. 117 (4).

Rules of practice

118. (1) The chair of the Board may make rules,

(a) governing the Board's practice and procedure and the exercise of its powers; and

(b) providing for forms and their use. 2000, c. 41, s. 118 (1); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (27).

Règles de pratique

118. (1) Le président de la Commission peut établir des règles qui :

a) d'une part, régissent la pratique et la procédure de la Commission ainsi que l'exercice de ses pouvoirs;

b) d'autre part, prévoient des formules et leur emploi. 2000, chap. 41, par. 118 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (27).

Expedited decisions

(2) The chair of the Board may make rules to expedite decisions about the Board's jurisdiction, and those rules,

(a) may provide that the Board is not required to hold a hearing; and

(b) despite subsection 116 (8), may limit the extent to which the Board is required to give full opportunity to the parties to present their evidence and to make their submissions. 2000, c. 41, s. 118 (2).

Prise de décisions accélérée

(2) Le président de la Commission peut établir des règles en vue d'accélérer la prise de décisions sur la compétence de la Commission, et ces règles peuvent :

a) d'une part, prévoir que la Commission n'est pas obligée de tenir d'audience;

b) d'autre part, malgré le paragraphe 116 (8), limiter la mesure dans laquelle la Commission est tenue de donner aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments. 2000, chap. 41, par. 118 (2).

Effective date of rules under subs. (2)

(3) A rule made under subsection (2) comes into force on the day determined by order of the Lieutenant Governor in Council. 2006, c. 19, Sched. M, s. 1 (3).

Conflict with *Statutory Powers Procedure Act*

(4) If there is a conflict between the rules made under this section and the *Statutory Powers Procedure Act*, the rules under this section prevail. 2000, c. 41, s. 118 (4).

Rules not regulations

(5) Rules made under this section are not regulations within the meaning of the *Regulations Act*. 2000, c. 41, s. 118 (5).

Note: Effective October 19, 2007 or on an earlier day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, subsection (5) is amended by the Statutes of Ontario, 2006, chapter 21, Schedule F, subsection 136 (1) by striking out "the *Regulations Act*" and substituting "Part III (Regulations) of the *Legislation Act, 2006*". See: 2006, c. 21, Sched. F, ss. 136 (1), 143 (1).

Powers of Board

119. (1) This section sets out the Board's powers in a review under section 116. 2000, c. 41, s. 119 (1).

Persons to represent groups

(2) If a group of parties have the same interest or substantially the same interest, the Board may designate one or more of the parties in the group to represent the group. 2000, c. 41, s. 119 (2).

Quorum

(3) The chair or a vice-chair of the Board constitutes a quorum for the purposes of this section and is sufficient for the exercise of the jurisdiction and powers of the Board under it. 2000, c. 41, s. 119 (3).

Posting of notices

(4) The Board may require a person to post and to keep posted any notices that the Board considers appropriate even if the person is not a party to the review. 2000, c. 41, s. 119 (4).

Same

(5) If the Board requires a person to post and keep posted notices, the person shall post the notices and keep them posted in a conspicuous place or places in or upon the person's premises where it is likely to come to the attention of other persons having an interest in the review. 2000, c. 41, s. 119 (5).

Powers of Board

(6) The Board may, with necessary modifications, exercise the powers conferred on an employment standards officer under this Act and may substitute its findings for those of the officer who issued the order or refused to issue the order. 2000, c. 41, s. 119 (6).

Dealing with order

(7) Without restricting the generality of subsection (6),

Date d'entrée en vigueur des règles visées au par. (2)

(3) Les règles établies en vertu du paragraphe (2) entrent en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur en conseil fixe par décret. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (3).

Incompatibilité

(4) Les règles établies en vertu du présent article l'emportent sur les dispositions incompatibles de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*. 2000, chap. 41, par. 118 (4).

Les règles ne sont pas des règlements

(5) Les règles établies en vertu du présent article ne sont pas des règlements au sens de la *Loi sur les règlements*. 2000, chap. 41, par. 118 (5).

Remarque : À compter du 19 octobre 2007 ou le jour antérieur que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe (5) est modifié par le paragraphe 136 (1) de l'annexe F du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 2006 par substitution de «partie III (Règlements) de la *Loi de 2006 sur la législation*» à «*Loi sur les règlements*». Voir : 2006, chap. 21, annexe F, par. 136 (1) et 143 (1).

Pouvoirs de la Commission

119. (1) Le présent article énonce les pouvoirs de la Commission dans le cadre des révisions prévues à l'article 116. 2000, chap. 41, par. 119 (1).

Représentants de groupes

(2) Si un groupe de parties ont le même ou substantiellement le même intérêt, la Commission peut désigner une ou plusieurs des parties du groupe pour le représenter. 2000, chap. 41, par. 119 (2).

Quorum

(3) Le président ou un vice-président de la Commission constitue le quorum pour l'application du présent article et peut exercer les attributions que celui-ci confère à la Commission. 2000, chap. 41, par. 119 (3).

Affichage des avis

(4) La Commission peut exiger qu'une personne affiche et laisse affichés les avis qu'elle estime appropriés même si cette personne n'est pas partie à la révision. 2000, chap. 41, par. 119 (4).

Idem

(5) Si la Commission exige qu'une personne affiche et laisse affichés des avis, la personne les affiche et les laisse affichés dans ses locaux, dans un ou des endroits bien en vue où les personnes ayant un intérêt dans la révision sont susceptibles d'en prendre connaissance. 2000, chap. 41, par. 119 (5).

Pouvoirs de la Commission

(6) La Commission peut, avec les adaptations nécessaires, exercer les pouvoirs que la présente loi confère à un agent des normes d'emploi et peut substituer ses conclusions à celles de l'agent qui a pris l'ordonnance ou refusé de la prendre. 2000, chap. 41, par. 119 (6).

Décision relative à l'ordonnance

(7) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (6), la Commission peut :

(a) on a review of an order, the Board may amend, rescind or affirm the order or issue a new order; and

(b) on a review of a refusal to issue an order, the Board may issue an order or affirm the refusal. 2000, c. 41, s. 119 (7).

Labour relations officers

(8) Any time after an application for review is made, the Board may direct a labour relations officer to examine any records or other documents and make any inquiries it considers appropriate, but it shall not direct an employment standards officer to do so. 2000, c. 41, s. 119 (8).

Powers of labour relations officers

(9) Sections 91 and 92 apply with necessary modifications with respect to a labour relations officer acting under subsection (8). 2000, c. 41, s. 119 (9).

Wages or compensation owing

(10) Subsection (11) applies if, during a review of an order requiring the payment of wages or compensation or a review of a refusal to issue such an order,

(a) the Board finds that a specified amount of wages or compensation is owing; or

(b) there is no dispute that a specified amount of wages or compensation is owing. 2000, c. 41, s. 119 (10).

Interim order

(11) The Board shall affirm the order to the extent of the specified amount or issue an order to the extent of that amount, even though the review is not yet completed. 2000, c. 41, s. 119 (11).

Interest

(12) If the Board issues, amends or affirms an order or issues a new order requiring the payment of wages or compensation, the Board may order the person against whom the order was issued to pay interest at the rate and calculated in the manner determined by the Director under subsection 88 (5). 2000, c. 41, s. 119 (12).

Decision final

(13) A decision of the Board is final and binding upon the parties to the review and any other parties as the Board may specify. 2000, c. 41, s. 119 (13).

Judicial review

(14) Nothing in subsection (13) prevents a court from reviewing a decision of the Board under this section, but a decision of the Board concerning the interpretation of this Act shall not be overturned unless the decision is unreasonable. 2000, c. 41, s. 119 (14)

Settlement through labour relations officer

120. (1) The Board may authorize a labour relations

a) dans le cadre de la révision d'une ordonnance, modifier, annuler ou confirmer l'ordonnance ou en rendre une nouvelle;

b) dans le cadre de la révision d'un refus de prendre une ordonnance, rendre une ordonnance ou confirmer le refus. 2000, chap. 41, par. 119 (7).

Agents des relations de travail

(8) Après avoir reçu une demande de révision, la Commission peut ordonner à un agent des relations de travail d'examiner les dossiers ou autres documents et de mener les enquêtes qu'elle estime appropriés, mais elle ne doit pas ordonner à un agent des normes d'emploi de ce faire. 2000, chap. 41, par. 119 (8).

Pouvoirs des agents des relations de travail

(9) Les articles 91 et 92 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux agents des relations de travail qui agissent en vertu du paragraphe (8). 2000, chap. 41, par. 119 (9).

Somme due à titre de salaire ou d'indemnité

(10) Le paragraphe (11) s'applique si, au cours de la révision d'une ordonnance exigeant le versement d'un salaire ou d'une indemnité ou de la révision d'un refus de prendre une telle ordonnance :

a) soit la Commission conclut qu'une somme précisée est due à titre de salaire ou d'indemnité;

b) soit il n'est pas contesté qu'une somme précisée est due à titre de salaire ou d'indemnité. 2000, chap. 41, par. 119 (10).

Ordonnance provisoire

(11) Même si la révision n'est pas encore terminée, la Commission confirme l'ordonnance de versement de la somme précisée ou rend une ordonnance exigeant son versement. 2000, chap. 41, par. 119 (11).

Intérêts

(12) Si elle rend, modifie ou confirme une ordonnance exigeant le versement d'un salaire ou d'une indemnité ou qu'elle en rend une nouvelle, la Commission peut ordonner à la personne visée par l'ordonnance de verser des intérêts, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5). 2000, chap. 41, par. 119 (12).

Décision définitive

(13) La décision que rend la Commission est définitive et lie les parties à la révision ainsi que les autres parties que précise la Commission. 2000, chap. 41, par. 119 (13).

Révision judiciaire

(14) Le paragraphe (13) n'a pas pour effet d'empêcher un tribunal de réviser une décision que rend la Commission en vertu du présent article, mais aucune décision de celle-ci concernant l'interprétation de la présente loi ne doit être infirmée à moins qu'elle ne soit déraisonnable. 2000, chap. 41, par. 119 (14).

Transaction par l'intermédiaire d'un agent des relations de travail

120. (1) La Commission peut autoriser un agent des

officer to attempt to effect a settlement of the matters raised in an application for review under section 116. 2000, c. 41, s. 120 (1).

relations de travail à tenter de conclure une transaction quant aux questions soulevées dans une demande de révision prévue à l'article 116. 2000, chap. 41, par. 120 (1).

Certain matters not bar to settlement

(2) A settlement may be effected under this section even if,

(a) the employment standards officer who issued the order or refused to issue the order does not participate in the settlement discussions or is not advised of the discussions or settlement; or

(b) the review under section 116 has started. 2000, c. 41, s. 120 (2).

Aucun obstacle à la transaction

(2) Une transaction peut être conclue en vertu du présent article même si, selon le cas :

a) l'agent des normes d'emploi qui a pris ou refusé de prendre l'ordonnance ne participe pas aux discussions relatives à la transaction ou n'est pas avisé des discussions ou de la transaction;

b) la révision prévue à l'article 116 a débuté. 2000, chap. 41, par. 120 (2).

Compliance orders

(3) A settlement respecting a compliance order shall not be made if the Director has not approved the terms of the settlement. 2000, c. 41, s. 120 (3).

Ordonnances de conformité

(3) Aucune transaction ne doit être conclue relativement à une ordonnance de conformité si le directeur n'en a pas approuvé les dispositions. 2000, chap. 41, par. 120 (3).

Effect of settlement

(4) If the parties to a settlement under this section do what they agreed to do under the settlement,

(a) the settlement is binding on the parties;

(b) if the review concerns an order, the order is void; and

(c) the review is terminated. 2000, c. 41, s. 120 (4).

Effet de la transaction

(4) Si les parties à la transaction conclue en vertu du présent article font ce qu'elles ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

a) la transaction lie les parties;

b) si la révision concerne une ordonnance, celle-ci est nulle;

c) la révision prend fin. 2000, chap. 41, par. 120 (4).

Application to void settlement

(5) If, upon application to the Board, the employee demonstrates that he or she entered into the settlement as a result of fraud or coercion,

(a) the settlement is void;

(b) if the review concerned an order, the order is reinstated; and

(c) the review shall be resumed. 2000, c. 41, s. 120 (5).

Requête en annulation d'une transaction

(5) Si, sur requête à la Commission, l'employé démontre qu'il a conclu la transaction par suite de fraude ou de coercition :

a) la transaction est nulle;

b) si la révision concerne une ordonnance, celle-ci est rétablie;

c) la révision est reprise. 2000, chap. 41, par. 120 (5).

Distribution

(6) If the order that was the subject of the application required the payment of money to the Director in trust, the Director,

(a) shall distribute the amount held in trust with respect to wages or compensation in accordance with the settlement; and

(b) despite clause (4) (b), is entitled to be paid that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement. 2000, c. 41, s. 120 (6).

Répartition

(6) Si l'ordonnance visée par la demande exigeait le versement d'une somme au directeur en fiducie, celui-ci :

a) d'une part, répartit la somme détenue en fiducie à l'égard d'un salaire ou d'une indemnité conformément à la transaction;

b) d'autre part, malgré l'alinéa (4) b), a droit à des frais d'administration calculés en appliquant à ceux prévus par l'ordonnance le pourcentage qui existe entre le salaire ou l'indemnité auquel l'employé a droit en application de la transaction et le salaire ou l'indemnité prévu par l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 120 (6).

REFERRAL OF MATTER UNDER PART XIII

Referral

121. (1) If, as a result of a complaint or otherwise, the Director comes to believe that an employer, an organiza-

RENVOI D'UNE QUESTION VISÉE À LA PARTIE XIII

Renvoi

121. (1) Si, par suite d'une plainte ou autrement, il en vient à croire qu'un employeur, une association patronale,

tion of employers, an organization of employees or a person acting directly on behalf of any of them may have contravened Part XIII (Benefit Plans), the Director may refer the matter to the Board. 2000, c. 41, s. 121 (1).

une association d'employés ou une personne agissant directement au nom de l'un ou l'autre peut avoir contrevenu à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux), le directeur peut renvoyer la question à la Commission. 2000, chap. 41, par. 121 (1).

Hearing

(2) If a matter is referred to the Board under subsection (1), the Board shall hold a hearing and determine whether the employer, organization or person contravened Part XIII. 2000, c. 41, s. 121 (2).

Audience

(2) Si une question lui est renvoyée en vertu du paragraphe (1), la Commission tient une audience et décide si l'employeur, l'association ou la personne a contrevenu à la partie XIII. 2000, chap. 41, par. 121 (2).

Powers of Board

(3) If the Board determines that the employer, organization or person acting directly on behalf of an employer or organization contravened Part XIII, the Board may order the employer, organization or person,

(a) to cease contravening that Part and to take whatever action the Board considers necessary to that end; and

(b) to compensate any person or persons who may have suffered loss or been disadvantaged as a result of the contravention. 2000, c. 41, s. 121 (3).

Pouvoirs de la Commission

(3) Si elle décide que l'employeur, l'association ou la personne agissant directement au nom d'un employeur ou d'une association a contrevenu à la partie XIII, la Commission peut lui ordonner :

a) d'une part, de cesser de contrevenir à cette partie et de prendre les mesures que la Commission estime nécessaires à cette fin;

b) d'autre part, d'indemniser toute personne qui peut avoir subi une perte ou un désavantage par suite de la contravention. 2000, chap. 41, par. 121 (3).

Certain review provisions applicable

(4) Subsections 116 (8) and (9), 118 (1) and (3) to (5), 119 (1) to (5), (8), (9), (13) and (14) and 120 (1), (4) and (5) apply, with necessary modifications, with respect to a proceeding under this section. 2000, c. 41, s. 121 (4).

Application de certaines dispositions

(4) Les paragraphes 116 (8) et (9), 118 (1) et (3) à (5), 119 (1) à (5), (8), (9), (13) et (14) et 120 (1), (4) et (5) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux instances prévues au présent article. 2000, chap. 41, par. 121 (4).

REVIEW OF NOTICE OF CONTRAVENTION

RÉVISION DE L'AVIS DE CONTRAVENTION

Review of notice of contravention

122. (1) A person against whom a notice of contravention has been issued under section 113 may dispute the notice if the person makes a written application to the Board for a review,

(a) within 30 days after the date of service of the notice; or

(b) if the Board considers it appropriate in the circumstances to extend the time for applying, within the period specified by the Board. 2000, c. 41, s. 122 (1).

Révision de l'avis de contravention

122. (1) La personne contre qui un avis de contravention a été délivré en vertu de l'article 113 peut contester l'avis si elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision :

a) soit dans les 30 jours qui suivent la date de signification de l'avis;

b) soit dans le délai que précise la Commission si elle estime approprié dans les circonstances de proroger le délai de présentation de la demande. 2000, chap. 41, par. 122 (1).

Hearing

(2) The Board shall hold a hearing for the purposes of the review. 2000, c. 41, s. 122 (2).

Audience

(2) La Commission tient une audience aux fins de la révision. 2000, chap. 41, par. 122 (2).

Parties

(3) The parties to the review are the person against whom the notice was issued and the Director. 2000, c. 41, s. 122 (3).

Parties

(3) Sont parties à la révision la personne contre qui l'avis a été délivré et le directeur. 2000, chap. 41, par. 122 (3).

Onus

(4) On a review under this section, the onus is on the Director to establish, on a balance of probabilities, that the person against whom the notice of contravention was issued contravened the provision of this Act indicated in the notice. 2000, c. 41, s. 122 (4).

Fardeau

(4) Lors d'une révision prévue au présent article, il incombe au directeur d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la personne contre qui l'avis de contravention a été délivré a contrevenu à la disposition de la présente loi indiquée dans l'avis. 2000, chap. 41, par. 122 (4).

Decision

(5) The Board may,

(a) find that the person did not contravene the provision and rescind the notice;

(b) find that the person did contravene the provision and affirm the notice; or

(c) find that the person did contravene the provision but amend the notice by reducing the penalty. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (28).

Collector's fees and disbursements

(6) If the Board finds that the person contravened the provision and if it extended the time for applying for a review under clause (1) (b),

(a) before issuing its decision, it shall enquire of the Director whether a collector's fees and disbursements have been added to the amount set out in the notice under subsection 128 (2); and

(b) if they have been added to that amount, the Board shall advise the person of that fact and of the total amount, including the collector's fees and disbursements, when it issues its decision. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (28).

Certain provisions applicable

(7) Subsections 116 (8) and (9), 118 (1), (3), (4) and (5) and 119 (3), (4), (5), (13) and (14) apply, with necessary modifications, to a review under this section. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (28).

GENERAL PROVISIONS RESPECTING THE BOARD

Persons from Board not compellable

123. (1) Except with the consent of the Board, none of the following persons may be compelled to give evidence in a civil proceeding or in a proceeding before the Board or another board or tribunal with respect to information obtained while exercising his or her powers or performing his or her duties under this Act:

1. A Board member.
2. The registrar of the Board.
3. An employee of the Board. 2000, c. 41, s. 123 (1).

Non-disclosure

(2) A labour relations officer who receives information or material under this Act shall not disclose it to any person or body other than the Board unless the Board authorizes the disclosure. 2000, c. 41, s. 123 (2).

When no decision after six months

124. (1) This section applies if the Board has commenced a hearing to review an order, refusal to issue an order or notice of contravention, six months or more have

Décision

(5) La Commission peut, selon le cas :

a) conclure que la personne n'a pas contrevenu à la disposition et annuler l'avis;

b) conclure que la personne a contrevenu à la disposition et confirmer l'avis;

c) conclure que la personne a contrevenu à la disposition, mais modifier l'avis en réduisant la pénalité. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (28).

Honoraires et débours de l'agent de recouvrement

(6) Si elle conclut que la personne a contrevenu à la disposition et si elle a prorogé le délai de présentation de la demande de révision en application de l'alinéa (1) b), la Commission fait ce qui suit :

a) avant de rendre sa décision, elle s'informe auprès du directeur pour savoir si les honoraires et débours de l'agent de recouvrement ont été ajoutés, en application du paragraphe 128 (2), à la somme fixée dans l'avis;

b) s'ils ont été ajoutés à cette somme, elle avise la personne de ce fait et de la somme totale, y compris les honoraires et débours de l'agent de recouvrement, lorsqu'elle rend sa décision. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (28).

Application de certaines dispositions

(7) Les paragraphes 116 (8) et (9), 118 (1), (3), (4) et (5) et 119 (3), (4), (5), (13) et (14) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux révisions prévues au présent article. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (28).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LA COMMISSION

Non-contraignabilité

123. (1) Sauf si la Commission y consent, aucune des personnes suivantes ne peut être contrainte à témoigner dans une instance civile ou une instance dont est saisi la Commission, une autre commission ou tout autre tribunal administratif en ce qui concerne des renseignements obtenus dans l'exercice des pouvoirs ou fonctions que leur confère la présente loi :

1. Un membre de la Commission.
2. Le greffier de la Commission.
3. Un employé de la Commission. 2000, chap. 41, par. 123 (1).

Non-divulgation

(2) L'agent des relations de travail qui reçoit des renseignements ou des documents en application de la présente loi ne peut les divulguer à personne ni à aucune entité, si ce n'est à la Commission ou conformément à son autorisation. 2000, chap. 41, par. 123 (2).

Aucune décision après six mois

124. (1) Le présent article s'applique si la Commission a commencé une audience en révision d'une ordonnance, d'un refus de prendre une ordonnance ou d'un avis de

passed since the last day of hearing and a decision has not been made. 2000, c. 41, s. 124 (1).

contravention, qu'il s'est écoulé au moins six mois depuis le dernier jour de l'audience et qu'aucune décision n'a été rendue. 2000, chap. 41, par. 124 (1).

Termination of proceeding

(2) On the application of a party in the proceeding, the chair may terminate the proceeding. 2000, c. 41, s. 124 (2).

Fin de l'instance

(2) Sur requête de toute partie à l'instance, le président peut y mettre fin. 2000, chap. 41, par. 124 (2).

Re-institution of proceeding

(3) If a proceeding is terminated according to subsection (2), the chair shall re-institute the proceeding upon such terms and conditions as the chair considers appropriate. 2000, c. 41, s. 124 (3).

Reprise de l'instance

(3) S'il est mis fin à une instance conformément au paragraphe (2), le président la reprend aux conditions qu'il estime appropriées. 2000, chap. 41, par. 124 (3).

PART XXIV COLLECTION

Third party demand

125. (1) If the Director believes or suspects that a person owes money to or is holding money for an employer or a director who is liable to make a payment under this Act, the Director may demand that the person pay all or part of the money otherwise payable to the employer or director to the Director in trust on account of the liability under this Act. 2000, c. 41, s. 125 (1).

Notice

(2) The Director shall serve notice of the demand either personally or in accordance with section 95. 2000, c. 41, s. 125 (2).

Discharge

(3) A person who pays money to the Director in accordance with a demand under this section is relieved from liability for the amount owed to or held for the employer or director to the extent of that payment. 2000, c. 41, s. 125 (3).

Liability

(4) If a person who receives a demand under this section makes a payment to the employer or director with respect to whom the demand was made without complying with the demand, the person shall pay to the Director an amount equal to the lesser of,

(a) the amount paid to the employer or director; and

(b) the amount of the demand. 2000, c. 41, s. 125 (4).

Filing of order

126. (1) If an order to pay money has been made under this Act, the Director may cause a copy of the order, certified by the Director to be a true copy, to be filed in a court of competent jurisdiction. 2000, c. 41, s. 126 (1).

Advice to person against whom order was made

(2) If the Director files a copy of the order, he or she shall serve a letter in accordance with section 95 upon the

PARTIE XXIV RECOUVREMENT

Tiers

125. (1) S'il croit ou soupçonne qu'une personne doit une somme à un employeur ou à un administrateur qui est tenu au versement d'une somme en application de la présente loi ou détient une somme pour leur compte, le directeur peut lui enjoindre de lui verser, en fiducie, la totalité ou une partie de la somme payable par ailleurs à cet employeur ou à cet administrateur, au titre de l'obligation que lui impose la présente loi. 2000, chap. 41, par. 125 (1).

Avis

(2) Le directeur signifie un avis de la demande soit à personne, soit conformément à l'article 95. 2000, chap. 41, par. 125 (2).

Dégagement de la responsabilité

(3) Quiconque verse une somme au directeur conformément à une demande prévue au présent article est dégagé de la responsabilité à l'égard du versement de la somme due à l'employeur ou à l'administrateur ou détenue pour leur compte jusqu'à concurrence de la somme versée. 2000, chap. 41, par. 125 (3).

Obligation

(4) La personne visée par une demande prévue au présent article qui verse une somme à l'employeur ou à l'administrateur visé par la demande sans se conformer à celle-ci verse au directeur la moins élevée des sommes suivantes :

a) la somme versée à l'employeur ou à l'administrateur;

b) la somme indiquée dans la demande. 2000, chap. 41, par. 125 (4).

Dépôt de l'ordonnance

126. (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut en faire déposer une copie, qu'il certifie comme étant conforme, devant un tribunal compétent. 2000, chap. 41, par. 126 (1).

Avis à la personne visée par l'ordonnance

(2) S'il dépose une copie de l'ordonnance, le directeur signifie, conformément à l'article 95, une lettre à la per-

person against whom the order was issued advising the person of the filing. 2000, c. 41, s. 126 (2).

Certificate enforceable

(3) The Director may enforce an order filed under subsection (1) in the same manner as a judgment or order of the court. 2000, c. 41, s. 126 (3).

Notices of contravention

(4) Subsections (1), (2) and (3) apply, with necessary modifications, to a notice of contravention. 2000, c. 41, s. 126 (4).

COLLECTORS

Director may authorize collector

127. (1) The Director may authorize a collector to exercise those powers that the Director specifies in the authorization to collect amounts owing under this Act or under an order made by a reciprocating state to which section 130 applies. 2000, c. 41, s. 127 (1).

Same

(2) The Director may specify his or her powers under sections 125, 126, 130 and subsection 135 (3) and the Board's powers under section 19 of the *Statutory Powers Procedure Act* in an authorization under subsection (1). 2000, c. 41, s. 127 (2).

Costs of collection

(3) Despite clause 22 (a) of the *Collection Agencies Act*, the Director may also authorize the collector to collect a reasonable fee or reasonable disbursements or both from each person from whom the collector seeks to collect amounts owing under this Act. 2000, c. 41, s. 127 (3).

Same

(4) The Director may impose conditions on an authorization under subsection (3) and may determine what constitutes a reasonable fee or reasonable disbursements for the purposes of that subsection. 2000, c. 41, s. 127 (4).

Exception re disbursements

(5) The Director shall not authorize a collector who is required to be registered under the *Collection Agencies Act* to collect disbursements. 2000, c. 41, s. 127 (5).

Collector's powers

128. (1) A collector may exercise any of the powers specified in an authorization of the Director under section 127. 2000, c. 41, s. 128 (1).

Fees and disbursements part of order

(2) If a collector is seeking to collect an amount owing under an order or notice of contravention, any fees and disbursements authorized under subsection 127 (3) shall

sonne visée par celle-ci pour l'aviser du dépôt. 2000, chap. 41, par. 126 (2).

Ordonnance exécutoire

(3) Le directeur peut faire exécuter l'ordonnance déposée en vertu du paragraphe (1) de la même façon qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal. 2000, chap. 41, par. 126 (3).

Avis de contravention

(4) Les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 126 (4).

AGENTS DE RECOUVREMENT

Autorisation du directeur

127. (1) Le directeur peut autoriser un agent de recouvrement à exercer les pouvoirs qu'il précise dans l'autorisation de recouvrement de sommes dues en application de la présente loi ou aux termes d'une ordonnance rendue par un État accordant la réciprocité auquel s'applique l'article 130. 2000, chap. 41, par. 127 (1).

Idem

(2) Le directeur peut préciser les pouvoirs que lui confèrent les articles 125, 126 et 130 et le paragraphe 135 (3) et ceux que confère à la Commission l'article 19 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* dans l'autorisation visée au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 127 (2).

Frais de recouvrement

(3) Malgré l'alinéa 22 a) de la *Loi sur les agences de recouvrement*, le directeur peut également autoriser l'agent de recouvrement à percevoir des honoraires raisonnables et des débours raisonnables, ou une seule de ces sommes, de chaque personne auprès de qui il tente de recouvrer des sommes dues en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 127 (3).

Idem

(4) Le directeur peut assortir l'autorisation visée au paragraphe (3) de conditions et établir ce qui constitue des honoraires raisonnables ou des débours raisonnables pour l'application de ce paragraphe. 2000, chap. 41, par. 127 (4).

Exception : débours

(5) Le directeur ne doit pas autoriser l'agent de recouvrement qui doit être inscrit en application de la *Loi sur les agences de recouvrement* à percevoir des débours. 2000, chap. 41, par. 127 (5).

Pouvoirs de l'agent de recouvrement

128. (1) L'agent de recouvrement peut exercer les pouvoirs précisés dans l'autorisation que le directeur lui donne en vertu de l'article 127. 2000, chap. 41, par. 128 (1).

Les honoraires et débours font partie de l'ordonnance

(2) Si un agent de recouvrement tente de recouvrer une somme due aux termes d'une ordonnance ou d'un avis de contravention, les honoraires et débours autorisés en vertu

be deemed to be owing under and shall be deemed to be added to the amount of the order or notice of contravention. 2000, c. 41, s. 128 (2).

Distribution of money collected re wages or compensation

(3) Subject to subsection (4), a collector,

(a) shall pay any amount collected with respect to wages or compensation,

(i) to the Director in trust, or

(ii) with the written consent of the Director, to the person entitled to the wages or compensation;

(b) shall pay any amount collected with respect to administrative costs to the Director;

(c) shall pay any amount collected with respect to a notice of contravention to the Minister of Finance; and

(d) may retain any amount collected with respect to the fees and disbursements. 2000, c. 41, s. 128 (3).

Apportionment

(4) If the money collected is less than the full amount owing to all persons, including the Director and the collector, the money shall be apportioned among those to whom it is owing in the proportion each is owed and paid to them. 2000, c. 41, s. 128 (4).

Settlement by collector

129. (1) A collector may agree to a settlement with the person from whom he or she seeks to collect money, but only with the written agreement of,

(a) the person to whom the money is owed; or

(b) in the case of a notice of contravention, the Director. 2000, c. 41, s. 129 (1).

Restriction

(2) A collector shall not agree to a settlement under clause (1) (a) without the Director's written approval if the person to whom the money is owed would receive less than,

(a) 75 per cent of the money to which he or she was entitled; or

(b) if another percentage is prescribed, the prescribed percentage of the money to which he or she was entitled. 2000, c. 41, s. 129 (2).

Orders void where settlement

(3) If an order to pay has been made with respect to an employee under section 103, 104, 106 or 107 and a settlement respecting the money that was found to be owing to the employee is made under this section, the order is void and the settlement is binding on the employee if the person against whom the order was issued does what the person agreed to do under the settlement unless, on application to the Board, the employee demonstrates that the settlement was entered into as a result of fraud or coercion. 2000, c. 41, s. 129 (3).

du paragraphe 127 (3) sont réputés dus aux termes de l'ordonnance ou de l'avis de contravention et sont réputés ajoutés à la somme qui y est fixée. 2000, chap. 41, par. 128 (2).

Distribution des sommes recouvrées : salaire ou indemnité

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'agent de recouvrement :

a) doit verser toute somme recouvrée au titre d'un salaire ou d'une indemnité :

(i) soit au directeur, en fiducie,

(ii) soit, avec le consentement écrit du directeur, à la personne qui a droit au salaire ou à l'indemnité;

b) doit verser toute somme recouvrée au titre de frais d'administration au directeur;

c) doit verser toute somme recouvrée à l'égard d'un avis de contravention au ministre des Finances;

d) peut conserver toute somme recouvrée au titre des honoraires et débours. 2000, chap. 41, par. 128 (3).

Répartition

(4) Si la somme recouvrée est inférieure au total des sommes dues à toutes les personnes, y compris le directeur et l'agent de recouvrement, elle est répartie proportionnellement entre les personnes auxquelles elle est due. 2000, chap. 41, par. 128 (4).

Transaction

129. (1) L'agent de recouvrement peut conclure une transaction avec la personne de qui il tente de recouvrer une somme, mais seulement si en convient par écrit :

a) la personne à qui la somme est due;

b) le directeur, dans le cas d'un avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 129 (1).

Restriction

(2) L'agent de recouvrement ne doit pas conclure de transaction visée à l'alinéa (1) a) sans l'approbation écrite du directeur si la personne à qui la somme est due toucherait moins de, selon le cas :

a) 75 pour cent de la somme à laquelle elle avait droit;

b) la somme qui correspond au pourcentage prescrit, le cas échéant, de la somme à laquelle elle avait droit. 2000, chap. 41, par. 129 (2).

Nullité des ordonnances en cas de transaction

(3) Si une ordonnance de versement a été prise à l'égard d'un employé en vertu de l'article 103, 104, 106 ou 107 et qu'une transaction a été conclue en vertu du présent article à l'égard de la somme due à l'employé, l'ordonnance est nulle et la transaction lie l'employé si la personne visée par l'ordonnance fait ce qu'elle a convenu de faire aux termes de la transaction à moins que, sur requête présentée à la Commission, l'employé ne démontre qu'elle a été conclue par suite de fraude ou de coercition. 2000, chap. 41, par. 129 (3).

Notice of contravention

(4) If a settlement respecting money that is owing under a notice of contravention is made under this section, the notice is void if the person against whom the notice was issued does what the person agreed to do under the settlement. 2000, c. 41, s. 129 (4).

Payment

(5) The person who owes money under a settlement shall pay the amount agreed upon to the collector, who shall pay it out in accordance with section 128. 2000, c. 41, s. 129 (5).

RECIPROCAL ENFORCEMENT OF ORDERS

Definitions

130. (1) In this section,

"order" includes a judgment and, in the case of a state whose employment standards legislation contains a provision substantially similar to subsection 126 (1), includes a certificate of an order for the payment of money owing under that legislation; ("ordonnance")

"state" includes another province or territory of Canada, a foreign state and a political subdivision of a state. ("État") 2000, c. 41, s. 130 (1).

Reciprocating states

(2) The prescribed states are reciprocating states for the purposes of this section and the prescribed authorities with respect to those states are the authorities who may make applications under this section. 2000, c. 41, s. 130 (2).

Application for enforcement

(3) The designated authority of a reciprocating state may apply to the Director for enforcement of an order for the payment of money issued under the employment standards legislation of that state. 2000, c. 41, s. 130 (3).

Copy of order

(4) The application shall be accompanied by a copy of the order, certified as a true copy,

(a) by the court in which the order was filed, if the employment standards legislation of the reciprocating state provides for the filing of the order in a court; or

(b) by the designated authority, if the employment standards legislation of the reciprocating state does not provide for the filing of the order in a court. 2000, c. 41, s. 130 (4).

Enforcement

(5) The Director may file a copy of the order in a court of competent jurisdiction and, upon its filing, the order is enforceable as a judgment or order of the court,

Avis de contravention

(4) S'il est conclu en vertu du présent article une transaction à l'égard d'une somme due aux termes d'un avis de contravention, celui-ci est nul si la personne visée par l'avis fait ce qu'elle a convenu de faire aux termes de la transaction. 2000, chap. 41, par. 129 (4).

Versement

(5) La personne qui doit une somme aux termes d'une transaction verse le montant convenu à l'agent de recouvrement, qui le remet à son tour conformément à l'article 128. 2000, chap. 41, par. 129 (5).

EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES

Définitions

130. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«État» S'entend notamment d'une autre province ou d'un territoire du Canada, d'un État étranger et d'une subdivision politique d'un État. («state»)

«ordonnance» S'entend notamment d'un jugement et, dans le cas d'un État dont la législation en matière de normes d'emploi contient une disposition essentiellement semblable au paragraphe 126 (1), d'un certificat d'une ordonnance de versement d'une somme due en application de cette législation. («order») 2000, chap. 41, par. 130 (1).

États accordant la réciprocité

(2) Les États prescrits sont des États accordant la réciprocité pour l'application du présent article et les autorités prescrites à l'égard de ces États sont les autorités qui peuvent présenter des demandes en vertu de celui-ci. 2000, chap. 41, par. 130 (2).

Demande d'exécution

(3) L'autorité désignée d'un État accordant la réciprocité peut présenter au directeur une demande d'exécution d'une ordonnance de versement d'une somme rendue en vertu de la législation en matière de normes d'emploi de cet État. 2000, chap. 41, par. 130 (3).

Copie de l'ordonnance

(4) La demande est accompagnée d'une copie de l'ordonnance certifiée conforme :

a) soit par le tribunal devant lequel l'ordonnance a été déposée, si la législation en matière de normes d'emploi de l'État accordant la réciprocité prévoit le dépôt de l'ordonnance devant un tribunal;

b) soit par l'autorité désignée, si la législation en matière de normes d'emploi de l'État accordant la réciprocité ne prévoit pas le dépôt de l'ordonnance devant un tribunal. 2000, chap. 41, par. 130 (4).

Exécution

(5) Le directeur peut déposer une copie de l'ordonnance auprès d'un tribunal compétent et, dès lors, l'ordonnance est exécutoire au même titre qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal :

(a) at the instance and in favour of the Director; or

(b) at the instance and in favour of the designated authority. 2000, c. 41, s. 130 (5).

a) soit à la demande et dans l'intérêt du directeur;

b) soit à la demande et dans l'intérêt de l'autorité désignée. 2000, chap. 41, par. 130 (5).

Costs

(6) The Director or the designated authority, as the case may be,

(a) is entitled to the costs of enforcing the order as if it were an order of the court in which the copy of it was filed; and

(b) may recover those costs in the same manner as sums payable under such an order may be recovered. 2000, c. 41, s. 130 (6).

Dépens

(6) Le directeur ou l'autorité désignée, selon le cas :

a) d'une part, a droit aux frais de l'exécution de l'ordonnance comme s'il s'agissait d'une ordonnance du tribunal devant lequel une copie de l'ordonnance a été déposée;

b) d'autre part, peut recouvrer les dépens de la même manière que les sommes payables aux termes d'une telle ordonnance. 2000, chap. 41, par. 130 (6).

PART XXV OFFENCES AND PROSECUTIONS

OFFENCES

Offence to keep false records

131. (1) No person shall make, keep or produce false records or other documents that are required to be kept under this Act or participate or acquiesce in the making, keeping or production of false records or other documents that are required to be kept under this Act. 2000, c. 41, s. 131 (1).

False or misleading information

(2) No person shall provide false or misleading information under this Act. 2000, c. 41, s. 131 (2).

General offence

132. A person who contravenes this Act or the regulations or fails to comply with an order, direction or other requirement under this Act or the regulations is guilty of an offence and on conviction is liable,

(a) if the person is an individual, to a fine of not more than $50,000 or to imprisonment for a term of not more than 12 months or to both;

(b) subject to clause (c), if the person is a corporation, to a fine of not more than $100,000; and

(c) if the person is a corporation that has previously been convicted of an offence under this Act or a predecessor to it,

(i) if the person has one previous conviction, to a fine of not more than $250,000, and

(ii) if the person has more than one previous conviction, to a fine of not more than $500,000. 2000, c. 41, s. 132.

Additional orders re s. 74

133. (1) If an employer is convicted under section 132 of contravening section 74, the court shall, in addition to any fine or term of imprisonment that is imposed, order

PARTIE XXV INFRACTIONS ET POURSUITES

INFRACTIONS

Infraction : tenue de faux dossiers

131. (1) Nul ne doit établir, tenir ni produire de faux dossiers ou autres documents qui doivent être tenus en application de la présente loi, ni prendre part à une telle action ni y donner son assentiment. 2000, chap. 41, par. 131 (1).

Renseignements faux ou trompeurs

(2) Nul ne doit fournir des renseignements faux ou trompeurs en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 131 (2).

Infraction générale

132. Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou ne se conforme pas à une ordonnance rendue ou prise, à une directive donnée ou à une autre exigence imposée en vertu de la présente loi ou des règlements est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, des peines suivantes :

a) dans le cas d'un particulier, une amende maximale de 50 000 $ et un emprisonnement maximal de 12 mois, ou une seule de ces peines;

b) sous réserve de l'alinéa c), dans le cas d'une personne morale, une amende maximale de 100 000 $;

c) dans le cas d'une personne morale qui a déjà été déclarée coupable d'une infraction à la présente loi ou à une loi qu'elle remplace :

(i) si elle a déjà été déclarée coupable d'une seule infraction, une amende maximale de 250 000 $,

(ii) si elle a déjà été déclarée coupable de plusieurs infractions, une amende maximale de 500 000 $. 2000, chap. 41, art. 132.

Ordonnances supplémentaires : art. 74

133. (1) Si un employeur est déclaré coupable, en application de l'article 132, d'une contravention à l'article 74, le tribunal, en plus de l'amende ou de l'emprisonne-

that the employer take specific action or refrain from taking specific action to remedy the contravention. 2000, c. 41, s. 133 (1).

Reinstatement or compensation

(2) Without restricting the generality of subsection (1), the order made by the court may require that an employee be paid any wages that are owing to him or her or that an employee be reinstated or he or she be compensated for any loss incurred by him or her as a result of the contravention or may require that the employee be both reinstated and compensated. 2000, c. 41, s. 133 (2).

Part XVI

(3) If the contravention of section 74 was in relation to Part XVI (Lie Detectors) and the contravention affected an applicant for employment or an applicant to be a police officer, the court may require that the employer hire the applicant or compensate him or her or both hire and compensate him or her. 2000, c. 41, s. 133 (3).

Offence re order for reinstatement

134. An employer who fails to comply with an order issued under section 133 is guilty of an offence and on conviction is liable,

(a) if the employer is an individual, to a fine of not more than $2,000 for each day during which the failure to comply continues or to imprisonment for a term of not more than six months or to both; and

(b) if the employer is a corporation, to a fine of not more than $4,000 for each day during which the failure to comply continues. 2000, c. 41, s. 134.

Additional orders re other contraventions

135. (1) If an employer is convicted under section 132 of contravening a provision of this Act other than section 74, the court shall, in addition to any fine or term of imprisonment that is imposed, assess any amount owing to an employee affected by the contravention and order the employer to pay the amount assessed to the Director. 2000, c. 41, s. 135 (1).

Collection by Director

(2) The Director shall attempt to collect the amount ordered to be paid under subsection (1) and if he or she is successful shall distribute it to the employee. 2000, c. 41, s. 135 (2).

Enforcement of order

(3) An order under subsection (1) may be filed by the Director in a court of competent jurisdiction and upon filing shall be deemed to be an order of that court for the purposes of enforcement. 2000, c. 41, s. 135 (3).

Offence re directors' liability

136. (1) A director of a corporation is guilty of an offence if the director,

(a) fails to comply with an order of an employment standards officer under section 106 or 107 and has not applied for a review of that order; or

ment qu'il lui impose, ordonne que l'employeur prenne ou s'abstienne de prendre des mesures précises pour remédier à la contravention. 2000, chap. 41, par. 133 (1).

Réintégration ou indemnité

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), l'ordonnance que rend le tribunal peut exiger que soit versé à un employé le salaire qui lui est dû, qu'il soit réintégré dans son emploi ou indemnisé pour toute perte qu'il a subie par suite de la contravention ou exiger que l'employé soit à la fois réintégré dans son emploi et indemnisé. 2000, chap. 41, par. 133 (2).

Partie XVI

(3) Si la contravention à l'article 74 concerne la partie XVI (Détecteurs de mensonges) et qu'elle a touché un candidat à un emploi ou un candidat à un poste d'agent de police, le tribunal peut exiger que l'employeur soit embauche ou indemnise le candidat, soit qu'il fasse les deux. 2000, chap. 41, par. 133 (3).

Infraction : ordonnance de réintégration

134. L'employeur qui ne se conforme pas à une ordonnance rendue en application de l'article 133 est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :

a) dans le cas d'un particulier, d'une amende maximale de 2 000 $ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou d'une seule de ces peines;

b) dans le cas d'une personne morale, d'une amende maximale de 4 000 $ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste. 2000, chap. 41, art. 134.

Ordonnances supplémentaires : autres contraventions

135. (1) Si un employeur est déclaré coupable, en application de l'article 132, d'une contravention à une disposition de la présente loi, sauf l'article 74, le tribunal, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, fixe toute somme due à un employé touché par la contravention et ordonne à l'employeur de la verser au directeur. 2000, chap. 41, par. 135 (1).

Recouvrement par le directeur

(2) Le directeur tente de recouvrer la somme qui doit être versée en application du paragraphe (1); s'il y réussit, il la remet à l'employé. 2000, chap. 41, par. 135 (2).

Exécution de l'ordonnance

(3) Le directeur peut déposer l'ordonnance visée au paragraphe (1) devant un tribunal compétent; dès lors, elle est réputée une ordonnance de ce tribunal aux fins de son exécution. 2000, chap. 41, par. 135 (3).

Infraction : responsabilité des administrateurs

136. (1) Un administrateur d'une personne morale est coupable d'une infraction si, selon le cas :

a) il ne se conforme pas à une ordonnance prise par un agent des normes d'emploi en vertu de l'article 106 ou 107, dont il n'a pas demandé la révision;

(b) fails to comply with an order issued under section 106 or 107 that has been amended or affirmed by the Board on a review of the order under section 116 or with a new order issued by the Board on such a review. 2000, c. 41, s. 136 (1).

b) il ne se conforme pas à une ordonnance prise en vertu de l'article 106 ou 107 que la Commission a modifiée ou confirmée à la suite d'une révision effectuée en vertu de l'article 116 ou il ne se conforme pas à une nouvelle ordonnance rendue par la Commission à la suite d'une telle révision. 2000, chap. 41, par. 136 (1).

Penalty

(2) A director convicted of an offence under subsection (1) is liable to a fine of not more than $50,000. 2000, c. 41, s. 136 (2).

Pénalité

(2) L'administrateur qui est déclaré coupable d'une infraction prévue au paragraphe (1) est passible d'une amende maximale de 50 000 $. 2000, chap. 41, par. 136 (2).

Offence re permitting offence by corporation

137. (1) If a corporation contravenes this Act or the regulations, an officer, director or agent of the corporation or a person acting or claiming to act in that capacity who authorizes or permits the contravention or acquiesces in it is a party to and guilty of the offence and is liable on conviction to the fine or imprisonment provided for the offence. 2000, c. 41, s. 137 (1).

Infraction : permettre la commission d'une infraction par la personne morale

137. (1) Si une personne morale contrevient à la présente loi ou aux règlements, un dirigeant, un administrateur ou un mandataire de celle-ci, ou une personne agissant ou prétendant agir à ce titre, qui autorise ou permet cette contravention ou y donne son assentiment est partie à l'infraction, coupable de l'infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, de l'amende ou de l'emprisonnement prévu pour cette infraction. 2000, chap. 41, par. 137 (1).

Same

(2) Subsection (1) applies whether or not the corporation has been prosecuted or convicted of the offence. 2000, c. 41, s. 137 (2).

Idem

(2) Le paragraphe (1) s'applique, que la personne morale ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable de l'infraction. 2000, chap. 41, par. 137 (2).

Onus of proof

(3) In a trial of an individual who is prosecuted under subsection (1), the onus is on the individual to prove that he or she did not authorize, permit or acquiesce in the contravention. 2000, c. 41, s. 137 (3).

Fardeau de la preuve

(3) Lors du procès d'un particulier qui est poursuivi en application du paragraphe (1), il lui incombe de prouver qu'il n'a pas autorisé la contravention, qu'il ne l'a pas permise ou qu'il n'y a pas donné son assentiment. 2000, chap. 41, par. 137 (3).

Additional penalty

(4) If an individual is convicted under this section, the court may, in addition to any other fine or term of imprisonment that is imposed, assess any amount owing to an employee affected by the contravention and order the individual to pay the amount assessed to the Director. 2000, c. 41, s. 137 (4).

Pénalité supplémentaire

(4) Si un particulier est déclaré coupable en application du présent article, le tribunal peut, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, fixer toute somme due à un employé touché par la contravention et ordonner au particulier de la verser au directeur. 2000, chap. 41, par. 137 (4).

Collection by Director

(5) The Director shall attempt to collect the amount ordered to be paid under subsection (4) and if he or she is successful shall distribute it to the employee. 2000, c. 41, s. 137 (5).

Recouvrement par le directeur

(5) Le directeur tente de recouvrer la somme qui doit être versée en application du paragraphe (4); s'il y réussit, il la remet à l'employé. 2000, chap. 41, par. 137 (5).

No prosecution without consent

(6) No prosecution shall be commenced under this section without the consent of the Director. 2000, c. 41, s. 137 (6).

Aucune poursuite sans consentement

(6) Aucune poursuite ne doit être intentée en vertu du présent article sans le consentement du directeur. 2000, chap. 41, par. 137 (6).

Proof of consent

(7) The production of a document that appears to show that the Director has consented to a prosecution under this section is admissible as evidence of the Director's consent. 2000, c. 41, s. 137 (7).

Preuve du consentement

(7) La production d'un document qui semble indiquer que le directeur a consenti à une poursuite en application du présent article est admissible comme preuve de son consentement. 2000, chap. 41, par. 137 (7).

Prosecution of employment standards officer

137.1 (1) No prosecution of an employment standards officer shall be commenced with respect to an alleged contravention of subsection 89 (2) without the consent of the Deputy Attorney General. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (29).

Proof of consent

(2) The production of a document that appears to show that the Deputy Attorney General has consented to a prosecution of an employment standards officer is admissible as evidence of his or her consent. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (29).

Where prosecution may be heard

138. (1) Despite section 29 of the *Provincial Offences Act*, the prosecution of an offence under this Act may be heard and determined by the Ontario Court of Justice sitting in the area where the accused is resident or carries on business, if the prosecutor so elects. 2000, c. 41, s. 138 (1).

Election to have judge preside

(2) The Attorney General or an agent for the Attorney General may by notice to the clerk of the court require that a judge of the court hear and determine the prosecution. 2000, c. 41, s. 138 (2).

Publication re convictions

138.1 (1) If a person, including an individual, is convicted of an offence under this Act, the Director may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the offence, the date of the conviction and the person's sentence. 2004, c. 21, s. 9.

Internet publication

(2) Authority to publish under subsection (1) includes authority to publish on the Internet. 2004, c. 21, s. 9.

Disclosure

(3) Any disclosure made under subsection (1) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*. 2004, c. 21, s. 9.

Note: On a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, subsection (3) is amended by the Statutes of Ontario, 2006, chapter 34, Schedule C, section 23 by striking out "42 (e)" and substituting "42 (1) (e)". See: 2006, c. 34, Sched. C, ss. 23, 29 (1).

Limitation period

139. No prosecution shall be commenced under this Act more than two years after the date on which the offence was committed or alleged to have been committed. 2000, c. 41, s. 139.

Poursuite contre un agent des normes d'emploi

137.1 (1) Aucune poursuite ne doit être intentée contre un agent des normes d'emploi à l'égard d'une prétendue contravention au paragraphe 89 (2) sans le consentement du sous-procureur général. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (29).

Preuve du consentement

(2) La production d'un document qui semble indiquer que le sous-procureur général a consenti à une poursuite contre un agent des normes d'emploi est admissible comme preuve de son consentement. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (29).

Audition d'une poursuite

138. (1) Malgré l'article 29 de la *Loi sur les infractions provinciales*, la poursuite d'une infraction à la présente loi peut être entendue et tranchée par la Cour de justice de l'Ontario qui siège dans la région où l'accusé réside ou exploite une entreprise, si le poursuivant en décide ainsi. 2000, chap. 41, par. 138 (1).

Choix de faire présider un juge

(2) Le procureur général ou un de ses mandataires peut, par avis au greffier du tribunal, exiger qu'un juge du tribunal entende et tranche la poursuite. 2000, chap. 41, par. 138 (2).

Publication : déclaration de culpabilité

138.1 (1) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est déclarée coupable d'une infraction à la présente loi, la qualification de l'infraction, la date de la déclaration de culpabilité et la peine imposée à cette personne. 2004, chap. 21, art. 9.

Publication sur Internet

(2) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (1) emporte le pouvoir de publication sur Internet. 2004, chap. 21, art. 9.

Divulgation

(3) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (1) est réputée être conforme à l'alinéa 42 e) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. 2004, chap. 21, art. 9.

Remarque : Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe (3) est modifié par l'article 23 de l'annexe C du chapitre 34 des Lois de l'Ontario de 2006 par substitution de «42 (1) e)» à «42 e)». Voir : 2006, chap. 34, annexe C, art. 23 et par. 29 (1).

Prescription

139. Aucune poursuite ne peut être intentée en vertu de la présente loi plus de deux ans après la date à laquelle l'infraction a ou aurait été commise. 2000, chap. 41, art. 139.

PART XXVI
MISCELLANEOUS EVIDENTIARY PROVISIONS

Copy constitutes evidence

140. (1) In a prosecution or other proceeding under this Act, a copy of an order or notice of contravention that appears to be made under this Act or the regulations and signed by an employment standards officer or the Board is evidence of the order or notice and of the facts appearing in it without proof of the signature or office of the person appearing to have signed the order or notice. 2000, c. 41, s. 140 (1).

Same

(2) In a prosecution or other proceeding under this Act, a copy of a record or other document or an extract from a record or other document that appears to be certified as a true copy or accurate extract by an employment standards officer is evidence of the record or document or the extracted part of the record or document and of the facts appearing in the record, document or extract without proof of the signature or office of the person appearing to have certified the copy or extract or any other proof. 2000, c. 41, s. 140 (2).

Certificate of Director constitutes evidence

(3) In a prosecution or other proceeding under this Act, a certificate that appears to be signed by the Director setting out that the records of the ministry indicate that an employer has failed to make a payment required by an order or a notice of contravention issued under this Act is evidence of the failure to make that payment without further proof. 2000, c. 41, s. 140 (3).

Same, collector

(4) In a prosecution or other proceeding under this Act, a certificate shown by a collector that appears to be signed by the Director setting out any of the following facts is evidence of the fact without further proof:

1. The Director has authorized the collector to collect amounts owing under this Act.
2. The Director has authorized the collector to collect a reasonable fee or reasonable disbursements or both.
3. The Director has, or has not, imposed conditions on an authorization described in paragraph 2 and has, or has not, determined what constitutes a reasonable fee or reasonable disbursements.
4. Any conditions imposed by the Director on an authorization described in paragraph 2.
5. The Director has approved a settlement under subsection 129 (2). 2000, c. 41, s. 140 (4).

Same, date of complaint

(5) In a prosecution or other proceeding under this Act, a certificate that appears to be signed by the Director set-

PARTIE XXVI
DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA PREUVE

Une copie constitue une preuve

140. (1) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie d'une ordonnance ou d'un avis de contravention qui semble être fait en application de la présente loi ou des règlements et être signé par un agent des normes d'emploi ou par la Commission fait preuve de l'ordonnance ou de l'avis et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir signé. 2000, chap. 41, par. 140 (1).

Idem

(2) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie ou un extrait d'un dossier ou d'un autre document qui semble être certifié par un agent des normes d'emploi comme une copie ou un extrait conforme du dossier ou de l'autre document fait preuve du dossier, du document ou de l'extrait et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir certifié et sans autre preuve. 2000, chap. 41, par. 140 (2).

L'attestation du directeur constitue une preuve

(3) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation qui semble être signée par le directeur et qui atteste que les dossiers du ministère indiquent qu'un employeur n'a pas effectué un versement exigé aux termes d'une ordonnance ou d'un avis de contravention visé par la présente loi fait preuve du défaut de versement sans autre preuve. 2000, chap. 41, par. 140 (3).

Idem, agent de recouvrement

(4) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation présentée par un agent de recouvrement qui semble être signée par le directeur et qui atteste l'un ou l'autre des faits suivants fait preuve du fait sans autre preuve :

1. Le directeur a autorisé l'agent de recouvrement à recouvrer des sommes qui sont dues en application de la présente loi.
2. Le directeur a autorisé l'agent de recouvrement à percevoir des honoraires raisonnables et des débours raisonnables, ou une seule de ces sommes.
3. Le directeur a assorti l'autorisation visée à la disposition 2 de conditions ou ne l'a pas fait et a établi ce qui constitue des honoraires raisonnables ou des débours raisonnables ou ne l'a pas fait.
4. Les conditions dont le directeur a assorti l'autorisation visée à la disposition 2.
5. Le directeur a approuvé une transaction en vertu du paragraphe 129 (2). 2000, chap. 41, par. 140 (4).

Idem, date de la plainte

(5) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation qui semble être signée par le

ting out the date on which the records of the ministry indicate that a complaint was filed is evidence of that date without further proof. 2000, c. 41, s. 140 (5).

PART XXVII
REGULATIONS

Regulations

141. (1) The Lieutenant Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes of this Act and, without restricting the generality of the foregoing, may make the following regulations:

1. Prescribing anything for the purposes of any provision of this Act that makes reference to a thing that is prescribed.
2. Establishing minimum wage rates for employees or classes of employees.

2.1 Establishing a maximum pay period, a maximum period within which payments made to an employee shall be reconciled with wages earned by the employee or both.

3. Exempting any class of employees or employers from the application of this Act or any Part, section or other provision of it.
4. Prescribing what constitutes the performance of work.
5. Prescribing what information concerning the terms of an employment contract should be provided to an employee in writing.
6. Defining an industry and prescribing for that industry one or more terms or conditions of employment that apply to employers and employees in the industry or one or more requirements or prohibitions that apply to employers and employees in the industry.
7. Providing that any term, condition, requirement or prohibition prescribed under paragraph 6 applies in place of or in addition to one or more provisions of this Act or the regulations.
8. Providing that a regulation made under paragraph 6 or 7 applies only in respect of workplaces in the defined industry that have characteristics specified in the regulation, including but not limited to characteristics related to location.
9. Providing that an agreement under subsection 17 (2) to work hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (a) that was made at the time of the employee's hiring and that has been approved by the Director is, despite subsection 17 (6), irrevocable unless both the employer and the employee agree to its revocation.
10. Providing a formula for the determination of an employee's regular rate that applies instead of the formula that would otherwise be applicable under the definition of "regular rate" in section 1 in such circumstances as are set out in the regulation.

directeur et qui fait état de la date où les dossiers du ministère indiquent qu'une plainte a été déposée fait preuve de la date sans autre preuve. 2000, chap. 41, par. 140 (5).

PARTIE XXVII
RÈGLEMENTS

Règlements

141. (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour l'application de la présente loi. Il peut notamment, par règlement :

1. Prescrire quoi que ce soit pour l'application des dispositions de la présente loi qui mentionnent une chose prescrite.
2. Fixer le taux du salaire minimum pour des employés ou catégories d'employés.

2.1 Fixer une période de paie maximale, une période maximale pendant laquelle est effectué le rapprochement des versements faits à un employé et du salaire qu'il a gagné, ou les deux.

3. Soustraire toute catégorie d'employés ou d'employeurs à l'application de tout ou partie de la présente loi.
4. Prescrire ce qui constitue l'exécution d'un travail.
5. Prescrire les renseignements concernant les conditions d'un contrat de travail qui doivent être fournis par écrit à un employé.
6. Définir une industrie et prescrire à son égard une ou plusieurs conditions d'emploi, exigences ou interdictions qui s'appliquent aux employeurs et aux employés qui en font partie.
7. Prévoir que les conditions, exigences ou interdictions prescrites en application de la disposition 6 remplacent une ou plusieurs dispositions de la présente loi ou des règlements ou s'y ajoutent.
8. Prévoir que les règlements pris en application de la disposition 6 ou 7 s'appliquent seulement à l'égard des lieux de travail de l'industrie définie ayant les caractéristiques qu'ils précisent, notamment celles ayant trait à l'emplacement.
9. Prévoir que l'entente visée au paragraphe 17 (2) qui permet de travailler un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) a) et qui a été conclue au moment de l'embauche de l'employé et approuvée par le directeur est, malgré le paragraphe 17 (6), irrévocable à moins que l'employeur et l'employé ne conviennent de la révoquer.
10. Prévoir une formule de calcul du taux horaire normal d'un employé qui s'applique au lieu de celle qui serait par ailleurs applicable dans le cadre de la définition de «taux horaire normal» à l'article 1 dans les circonstances énoncées dans le règlement.

11. Providing for the establishment of committees to advise the Minister on any matters relating to the application or administration of this Act.

12. Prescribing the manner and form in which notice of termination must or may be given and the content of such notice.

13. Prescribing what constitutes a constructive dismissal.

14. Providing that the common law doctrine of frustration does not apply to an employment contract and that an employer is not relieved of any obligation under Part XV because of the occurrence of an event that would frustrate an employment contract at common law except as prescribed.

14.1 Providing that payments to an employee by way of pension benefits, insurance benefits, workplace safety and insurance benefits, bonus, employment insurance benefits, supplementary employment insurance benefits or similar arrangements shall or shall not be taken into account in determining the amount that an employer is required to pay to an employee under clause 60 (1) (b), section 61 or section 64.

15. Providing for and governing the consolidation of hearings under this Act.

16. Prescribing the minimum number of hours in a day or week for which an employee is entitled to be paid the minimum wage or a contractual wage rate and imposing conditions in respect of that entitlement.

17. Defining any word or expression used in this Act that is not defined in it.

18. Prescribing the manner in which the information required by subsection 58 (2) shall be given to the Director.

19. Respecting any matter necessary or advisable to carry out effectively the intent and purpose of this Act. 2000, c. 41, s. 141 (1); 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (30); 2002, c. 18, Sched. J, s. 3 (30); 2004, c. 21, s. 10 (1, 2).

Regulations re Part XIII

(2) The Lieutenant Governor in Council may make regulations respecting any matter or thing necessary or advisable to carry out the intent and purpose of Part XIII (Benefit Plans), and without restricting the generality of the foregoing, may make regulations,

(a) exempting a benefit plan, part of a benefit plan or the benefits under such a plan or part from the application of Part XIII;

(b) permitting a differentiation in a benefit plan between employees or their beneficiaries, survivors or dependants because of the age, sex or marital status of the employees;

11. Prévoir la création de comités pour conseiller le ministre sur toute question concernant l'application de la présente loi.

12. Prescrire la manière et la forme selon laquelle des préavis de licenciement doivent ou peuvent être donnés ainsi que le contenu de tels préavis.

13. Prescrire ce qui constitue un congédiement implicite.

14. Prévoir que la doctrine de common law de l'impossibilité d'exécution ne s'applique pas aux contrats de travail et qu'un employeur n'est pas dégagé des obligations que lui impose la partie XV du fait qu'il est survenu un événement qui entraînerait en common law l'impossibilité d'exécuter un contrat de travail, sauf selon ce qui est prescrit.

14.1 Prévoir que tout paiement versé à un employé sous forme de prestation de retraite, de prestation d'assurance, de prestation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail, de prime, de prestation d'assurance-emploi, de prestation supplémentaire d'assurance-emploi ou de tout arrangement semblable doit ou ne doit pas entrer dans le calcul de la somme que l'employeur est tenu de verser à l'employé en application de l'alinéa 60 (1) b), de l'article 61 ou de l'article 64.

15. Prévoir et régir la jonction des audiences prévues par la présente loi.

16. Prescrire le nombre minimal d'heures par jour ou par semaine pour lesquelles un employé a le droit de toucher le salaire minimum ou un taux de salaire contractuel et imposer des conditions à cet égard.

17. Définir des mots ou expressions utilisés dans la présente loi, mais qui n'y sont pas définis.

18. Prescrire la manière dont les renseignements visés au paragraphe 58 (2) doivent être donnés au directeur.

19. Traiter de toute question jugée utile ou nécessaire pour réaliser efficacement l'objet de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 141 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (30); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (30); 2004, chap. 21, par. 10 (1) et (2).

Règlements : partie XIII

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter de toute question ou chose jugée utile ou nécessaire pour réaliser l'objet de la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux), notamment :

a) soustraire tout ou partie d'un régime d'avantages sociaux ou les prestations prévues par le régime ou la partie de régime à l'application de la partie XIII;

b) permettre d'établir, dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux, une distinction entre des employés ou leurs bénéficiaires, survivants ou personnes à charge fondée sur l'âge, le sexe ou l'état matrimonial des employés;

(c) suspending the application of Part XIII to a benefit plan, part of a benefit plan or benefits under such a plan or part for the periods of time specified in the regulation;

(d) prohibiting a reduction in benefits to an employee in order to comply with Part XIII;

(e) providing the terms under which an employee may be entitled or disentitled to benefits under a benefit plan. 2000, c. 41, s. 141 (2); 2004, c. 15, s. 5.

Regulations re emergency leaves, declared emergencies

(2.1) If a regulation is made prescribing a reason for the purposes of clause 50.1 (1) (d), the regulation may,

(a) provide that it has effect as of the date specified in the regulation;

(b) provide that an employee who does not perform the duties of his or her position because of the declared emergency and the prescribed reason is deemed to have taken leave beginning on the first day the employee does not perform the duties of his or her position on or after the date specified in the regulation; and

(c) provide that clause 74 (1) (a) applies, with necessary modifications, in relation to the deemed leave described in clause (b). 2006, c. 13, s. 3 (4).

Retroactive regulation

(2.2) A date specified in a regulation made under subsection (2.1) may be a date that is earlier than the day on which the regulation is made. 2006, c. 13, s. 3 (4).

Regulation extending leave

(2.3) The Lieutenant Governor in Council may make a regulation providing that the entitlement of an employee to take leave under section 50.1 is extended beyond the day on which the entitlement would otherwise end under subsection 50.1 (5) or (6), if the employee is still not performing the duties of his or her position because of the effects of the emergency and because of a reason referred to in clause 50.1 (1) (a), (b), (c) or (d). 2006, c. 13, s. 3 (4).

Same

(2.4) A regulation made under subsection (2.3) may limit the duration of the extended leave and may set conditions that must be met in order for the employee to be entitled to the extended leave. 2006, c. 13, s. 3 (4).

Regulations re Part XIX

(3) The Lieutenant Governor in Council may make regulations prescribing information for the purposes of section 77. 2000, c. 41, s. 141 (3).

c) suspendre l'application de la partie XIII à tout ou partie d'un régime d'avantages sociaux ou aux prestations prévues par le régime ou la partie de régime pendant les périodes que précise le règlement;

d) interdire que des prestations versées à un employé soient réduites afin de se conformer à la partie XIII;

e) prévoir les conditions dans lesquelles un employé peut avoir droit ou ne pas avoir droit à des prestations dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 141 (2); 2004, chap. 15, art. 5.

Règlements relatifs aux congés spéciaux, aux situations d'urgence déclarées

(2.1) S'il est pris un règlement prescrivant un motif pour l'application de l'alinéa 50.1 (1) d), le règlement peut prévoir ce qui suit :

a) il prend effet à la date qui y est précisée;

b) l'employé qui n'exerce pas les fonctions de son poste en raison de la situation d'urgence déclarée et pour le motif prescrit est réputé, à la date qui est précisée dans le règlement ou par la suite, avoir pris un congé à partir du premier jour où il n'exerce pas les fonctions de son poste;

c) l'alinéa 74 (1) a) s'applique, avec les adaptations nécessaires, relativement au congé réputé pris, visé à l'alinéa b). 2006, chap. 13, par. 3 (4).

Règlement rétroactif

(2.2) La date précisée dans un règlement pris en application du paragraphe (2.1) peut être une date qui est antérieure au jour où il est pris. 2006, chap. 13, par. 3 (4).

Règlement prolongeant le congé

(2.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre un règlement prévoyant que le droit d'un employé de prendre un congé en vertu de l'article 50.1 est prolongé au-delà du jour où il cesserait par ailleurs aux termes du paragraphe 50.1 (5) ou (6), si l'employé n'exerce toujours pas les fonctions de son poste en raison des effets de la situation d'urgence et pour un motif visé à l'alinéa 50.1 (1) a), b), c) ou d). 2006, chap. 13, par. 3 (4).

Idem

(2.4) Un règlement pris en application du paragraphe (2.3) peut limiter la durée du congé prolongé et peut fixer les conditions à remplir pour que l'employé ait droit au congé prolongé. 2006, chap. 13, par. 3 (4).

Règlements : partie XIX

(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire des renseignements pour l'application de l'article 77. 2000, chap. 41, par. 141 (3).

Regulations re Part XXII

(3.1) A regulation prescribing penalties for contraventions for the purposes of subsection 113 (1) may,

(a) provide for greater penalties for the second contravention and for the third or subsequent contravention of a provision of the Act in a three-year period or in such other period as may be prescribed;

(b) provide that the penalty for a contravention is the prescribed amount multiplied by the number of employees affected by the contravention. 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (31).

Regulations re Part XXV

(4) If the Lieutenant Governor in Council is satisfied that laws are or will be in effect in the state for the enforcement of orders made under this Act on a basis substantially similar to that set out in section 126, the Lieutenant Governor in Council may by regulation,

(a) declare a state to be a reciprocating state for the purposes of section 130; and

(b) designate an authority of that state as the authority who may make applications under section 130. 2000, c. 41, s. 141 (4).

Classes

(5) A regulation made under this section may be restricted in its application to any class of employee or employer and may treat different classes of employee or employer in different ways. 2000, c. 41, s. 141 (5).

Regulations may be conditional

(5.1) A regulation made under this section may provide that it applies only if one or more conditions specified in it are met. 2004, c. 21, s. 10 (3).

Terms and conditions of employment for an industry

(6) Without restricting the generality of paragraphs 6 and 7 of subsection (1), a regulation made under paragraph 6 or 7 may establish requirements for the industry respecting such matters as a minimum wage, the scheduling of work, maximum hours of work, eating periods and other breaks from work, posting of work schedules, conditions under which the maximum hours of work set out in the regulation may be exceeded, overtime thresholds and overtime pay, vacations, vacation pay, working on public holidays and public holiday pay and treating some public holidays differently than others for those purposes. 2000, c. 41, s. 141 (6); 2004, c. 21, s. 10 (4).

(7) REPEALED: 2004, c. 21, s. 10 (5).

Conditions, revocability of approval

(8) A regulation made under paragraph 9 of subsection

Règlements : partie XXII

(3.1) Les règlements qui prescrivent des pénalités pour des contraventions pour l'application du paragraphe 113 (1) peuvent :

a) prévoir des pénalités plus élevées pour la deuxième contravention à une disposition de la Loi et pour une contravention subséquente à la même disposition qui sont commises pendant une période de trois ans ou pendant la période prescrite;

b) prévoir que la pénalité pour une contravention correspond au produit de la somme prescrite et du nombre d'employés touchés par la contravention. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (31).

Règlements : partie XXV

(4) S'il est convaincu que des lois sont ou seront en vigueur dans un État aux fins de l'exécution d'ordonnances rendues ou prises en vertu de la présente loi selon des modalités essentiellement semblables à celles énoncées à l'article 126, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) déclarer qu'un État est un État accordant la réciprocité pour l'application de l'article 130;

b) désigner une autorité de cet État comme autorité qui peut présenter des demandes en vertu de l'article 130. 2000, chap. 41, par. 141 (4).

Catégories

(5) Les règlements pris en application du présent article peuvent ne s'appliquer qu'à une catégorie d'employés ou d'employeurs et traiter différemment différentes catégories d'employés ou d'employeurs. 2000, chap. 41, par. 141 (5).

Règlements conditionnels

(5.1) Les règlements pris en application du présent article peuvent prévoir qu'ils s'appliquent seulement s'il est satisfait à une ou à plusieurs conditions qu'ils précisent. 2004, chap. 21, par. 10 (3).

Conditions d'emploi dans une industrie

(6) Sans préjudice de la portée générale des dispositions 6 et 7 du paragraphe (1), les règlements pris en application de l'une de ces dispositions peuvent imposer des exigences à l'égard de l'industrie relativement à des questions telles que le salaire minimum, l'établissement des horaires de travail, le nombre maximal d'heures de travail, les pauses-repas et autres pauses, l'affichage des horaires de travail, les conditions dans lesquelles le nombre maximal d'heures de travail fixé dans les règlements peut être dépassé, les seuils de travail supplémentaire et la rémunération des heures supplémentaires, les vacances, les indemnités de vacances, le travail les jours fériés et le salaire pour jour férié ainsi que le traitement différent de certains jours fériés par rapport à d'autres à ces fins. 2000, chap. 41, par. 141 (6); 2004, chap. 21, par. 10 (4).

(7) ABROGÉ : 2004, chap. 21, par. 10 (5).

Conditions : possibilité de révoquer l'approbation

(8) Les règlements pris en application de la disposition

(1) may authorize the Director to impose conditions in granting an approval and may authorize the Director to rescind an approval. 2000, c. 41, s. 141 (8).

Restriction where excess hours agreements approved

(9) An employer may not require an employee who has made an agreement approved by the Director under a regulation made under paragraph 9 of subsection (1) to work more than 10 hours in a day, except in the circumstances described in section 19. 2000, c. 41, s. 141 (9).

Revocability of part of approved excess hours agreement

(10) If an employee has agreed to work hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (a) and hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (b), the fact that the Director has approved the agreement in accordance with a regulation made under paragraph 9 of subsection (1) does not prevent the employee from revoking, in accordance with subsection 17 (6), that part of the agreement dealing with the hours in excess of those referred to in clause 17 (1) (b). 2000, c. 41, s. 141 (10); 2004, c. 21, s. 10 (6).

PART XXVIII TRANSITION

Transition

142. (1) Part XIV.1 of the *Employment Standards Act*, as it read immediately before its repeal by this Act, continues to apply only with respect to wages that became due and owing before the Employee Wage Protection Program was discontinued and only if the employee to whom the wages were owed provided a certificate of claim, on a form prepared by the Ministry, to the Program Administrator before the day on which this section comes into force. 2000, c. 41, s. 142 (1).

Parental leave

(2) If subsection 143 (2) of this Act is not proclaimed in force before subsection 144 (1), an employee who commenced parental leave under the *Employment Standards Act* before its repeal by this Act may, if the child was born or came into the employee's custody, care and control for the first time on or after December 31, 2000, extend the leave without notice to the employee's employer,

(a) if the employee took pregnancy leave, to the day that is 35 weeks after the parental leave began; or

(b) if the employee did not take pregnancy leave, to the day that is 37 weeks after the parental leave began. 2000, c. 41, s. 142 (2).

(3)-(5) REPEALED: 2001, c. 9, Sched. I, s. 1 (32).

143., 144. OMITTED (AMENDS OR REPEALS OTHER ACTS). 2000, c. 41, ss. 143, 144.

145. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS ACT). 2000, c. 41, s. 145.

9 du paragraphe (1) peuvent autoriser le directeur à assortir de conditions l'octroi d'une approbation et l'autoriser à annuler celle-ci. 2000, chap. 41, par. 141 (8).

Restriction : approbation de l'entente

(9) L'employeur ne peut pas exiger que l'employé qui a conclu une entente que le directeur a approuvée en application d'un règlement pris en application de la disposition 9 du paragraphe (1) travaille plus de 10 heures par jour, sauf dans les circonstances visées à l'article 19. 2000, chap. 41, par. 141 (9).

Possibilité de révoquer une partie de l'entente

(10) Si l'employé a convenu de travailler un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) a) et un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) b), le fait que le directeur a approuvé l'entente conformément à un règlement pris en application de la disposition 9 du paragraphe (1) ne l'empêche pas de révoquer, conformément au paragraphe 17 (6), la partie de l'entente qui traite du nombre d'heures travaillé en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) b). 2000, chap. 41, par. 141 (10); 2004, chap. 21, par. 10 (6).

PARTIE XXVIII DISPOSITION TRANSITOIRE

Disposition transitoire

142. (1) La partie XIV.1 de la *Loi sur les normes d'emploi*, telle qu'elle existait immédiatement avant son abrogation par la présente loi, ne continue de s'appliquer qu'aux salaires qui sont devenus exigibles avant que le Programme de protection des salaires des employés ne prenne fin et que si l'employé à qui un salaire était dû a fourni un certificat de demande, rédigé selon la formule préparée par le ministère, à l'administrateur du Programme avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article. 2000, chap. 41, par. 142 (1).

Congé parental

(2) Si le paragraphe 143 (2) de la présente loi n'est pas proclamé en vigueur avant le paragraphe 144 (1), l'employé qui a commencé un congé parental en application de la *Loi sur les normes d'emploi* avant son abrogation par la présente loi peut, si l'enfant est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois le 31 décembre 2000 ou par la suite, prolonger son congé sans en aviser son employeur :

a) jusqu'au jour qui tombe 35 semaines après son début, s'il suit un congé de maternité;

b) jusqu'au jour qui tombe 37 semaines après son début, s'il ne suit pas un congé de maternité. 2000, chap. 41, par. 142 (2).

(3) à (5) ABROGÉS : 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (32).

143. et **144.** OMIS (MODIFIE OU ABROGE D'AUTRES LOIS). 2000, chap. 41, art. 143 et 144.

145. OMIS (PRÉVOIT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE LOI). 2000, chap. 41, art. 145.

146. OMITTED (ENACTS SHORT TITLE OF THIS ACT). 2000, c. 41, s. 146.

146. OMIS (ÉDICTE LE TITRE ABRÉGÉ DE LA PRÉSENTE LOI). 2000, chap. 41, art. 146.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 286/01

Amended to O. Reg. 526/05

BENEFIT PLANS

Definitions

1. For the purposes of Part XIII of the Act and this Regulation,

"actuarial basis" means the assumptions and methods generally accepted and used by fellows of the Canadian Institute of Actuaries to establish, in relation to the contingencies of human life such as death, accident, sickness and disease, the costs of pension benefits, life insurance, disability insurance, health insurance and other similar benefits, including their actuarial equivalents; ("méthode actuarielle")

"age" means any age of 18 years or more and less than 65 years; ("âge")

"benefits" includes,

(a) an aggregate, annual, monthly or other periodic amount or the accrual of such an amount to which an employee, or the employee's beneficiaries, survivors or dependants is, are or will become entitled under a benefit plan provided on superannuation, retirement, disability, accident or sickness,

(b) any medical, hospital, nursing, drug or dental expenses or other similar amounts or expenses paid under a benefit plan, and

(c) any amounts under a benefit plan to which an employee is entitled on termination of employment or to which any person is entitled upon the death of an employee; ("prestations")

"dependant" means a dependant as defined in the relevant benefit plan, and "dependent child" and "dependent spouse" have corresponding meanings; ("personne à charge")

"disability benefit plan" means a benefit plan that provides benefits to an employee for loss of income because of sickness, accident or disability; ("régime de prestations d'invalidité")

"former Act" means the *Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c. E.14; ("ancienne loi")

"health benefit plan" means a benefit plan that provides benefits to an employee, a spouse or a dependant of an employee or deceased employee for medical, hospital, nursing, drug or dental expenses or other similar expenses; ("régime de prestations de maladie")

"life insurance plan" means a benefit plan that, on the employee's death, provides a lump sum or periodic payments to the employee's beneficiary, survivor or dependant, and includes accidental death and dismemberment insurance; ("régime d'assurance-vie")

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 286/01

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 526/05

RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent à la partie XIII de la Loi et au présent règlement.

«âge» S'entend de 18 ans ou plus et de moins de 65 ans. («age»)

«ancienne loi» La *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, chap. E.14. («former Act»)

«conjoint» S'entend au sens du régime d'avantages sociaux pertinent. («spouse»)

«cotisation facultative supplémentaire» Cotisation supplémentaire que l'employé verse dans le cadre d'un régime de retraite, à l'exception d'une cotisation dont le paiement oblige l'employeur, conformément aux conditions du régime, à verser une cotisation supplémentaire concomitante. («voluntary additional contribution»)

«date normale de retraite» La date précisée dans un régime de retraite à laquelle un employé peut prendre sa retraite et toucher les prestations de retraite normales prévues par le régime, que cette date corresponde au jour où l'employé atteint un âge donné ou à celui où il complète une période d'emploi donnée. («normal pensionable date»)

«état matrimonial» S'entend en outre de ce qui suit :

a) la situation de la personne célibataire qui subvient entièrement ou partiellement aux besoins d'un ou de plusieurs enfants à charge;

b) l'union de fait au sens du régime d'avantages sociaux pertinent. («marital status»)

«méthode actuarielle» Les hypothèses et les méthodes généralement acceptées et utilisées par les fellows de l'Institut canadien des actuaires pour fixer, relativement aux éventualités de la vie telles que la mort, les accidents et la maladie, le coût de prestations de retraite, d'assurance-vie, d'assurance-invalidité, d'assurance-santé et d'autres prestations semblables, y compris leurs équivalents actuariels. («actuarial basis»)

«personne à charge» S'entend au sens du régime d'avantages sociaux pertinent. Les expressions «enfant à charge» et «conjoint à charge» ont un sens correspondant. («dependant»)

«prestations» S'entend notamment de ce qui suit :

a) la somme globale ou périodique, notamment annuelle ou mensuelle, ou l'accroissement d'une telle somme auquel un employé, ses bénéficiaires, ses survivants ou les personnes à sa charge ont ou auront droit dans le cadre d'un régime d'avantages

"long-term disability benefit plan" means a disability benefit plan under which the payments or benefits to an employee are payable for a period of not less than 52 weeks or until recovery, retirement or death, whichever period is shorter; ("régime de prestations d'invalidité de longue durée")

"marital status" includes,

(a) the condition of being an unmarried person who is supporting, in whole or in part, a dependent child or children, and

(b) common law status as defined in the relevant benefit plan; ("état matrimonial")

"normal pensionable date" means the date specified in a pension plan at which an employee can retire from his or her employment and receive the regular pension benefit provided by the pension plan, whether the date is the day on which the employee attains a given age or the day on which he or she has completed a given period of employment; ("date normale de retraite")

"pension plan" means a benefit plan that provides benefits to a participating employee or to his or her spouse or dependant, on the employee's retirement or termination of employment, out of contributions made by the employer or the employee or both and the investment income, gains, losses and expenses on or from those contributions, and includes,

(a) a unit-benefit pension plan, under which the benefits are determined with reference to a percentage of salary or wages and length of employment or a specified period of employment,

(b) a defined benefit pension plan, under which the benefits are determined as a fixed amount and with reference to length of employment or a specified period of employment,

(c) a money purchase pension plan, under which the benefits are determined with reference to the accumulated amount of the contributions paid by or for the credit of an employee, and the investment income, gains, losses and expenses on or from those contributions,

(d) a profit sharing pension plan, under which payments or contributions by an employer are determined by reference to profits or out of profits from the employer's business, and the benefits are determined with reference to the accumulated amount of contributions paid by or for the credit of an employee and the investment income, gains, losses and expenses on or from those contributions, and

(e) a composite pension plan, which is any combination of the pension plans described in clauses (a) to (d); ("régime de retraite")

"sex" includes,

(a) a distinction between employees that excludes an employee from a benefit under a benefit plan or gives an employee a preference to a benefit under a benefit plan because the employee is or is not a

sociaux à la retraite ou lors d'une invalidité, d'un accident ou d'une maladie;

b) les frais médicaux ou dentaires, les frais d'hospitalisation, de soins infirmiers ou de médicaments ou les autres sommes ou frais semblables qui sont pris en charge dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux;

c) les sommes prévues par un régime d'avantages sociaux auxquelles un employé a droit à la fin de son emploi ou auxquelles une personne a droit au décès de celui-ci. («benefits»)

«régime d'assurance-vie» Régime d'avantages sociaux qui prévoit le versement, au décès de l'employé, d'un paiement forfaitaire ou de paiements périodiques, à un bénéficiaire de l'employé, à son survivant ou à une personne à sa charge. S'entend notamment d'une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident. («life insurance plan»)

«régime de prestations d'invalidité» Régime d'avantages sociaux qui prévoit le versement de prestations à un employé en cas de perte de revenu résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une invalidité. («disability benefit plan»)

«régime de prestations d'invalidité de courte durée» Régime de prestations d'invalidité autre qu'un régime de prestations d'invalidité de longue durée. («short-term disability benefit plan»)

«régime de prestations d'invalidité de longue durée» Régime de prestations d'invalidité dans le cadre duquel les paiements ou prestations versés à un employé sont payables pendant une période d'au moins 52 semaines ou jusqu'à la guérison, la retraite ou le décès, selon l'éventualité qui représente la période la plus courte. («long-term disability benefit plan»)

«régime de prestations de maladie» Régime d'avantages sociaux qui prévoit le versement de prestations à un employé, au conjoint d'un employé ou d'un employé décédé ou à une personne à sa charge pour couvrir les frais médicaux ou dentaires, les frais d'hospitalisation, de soins infirmiers ou de médicaments ou les autres frais semblables. («health benefit plan»)

«régime de retraite» Régime d'avantages sociaux qui prévoit le versement de prestations à l'employé qui y participe ou à son conjoint ou aux personnes à sa charge à la retraite de l'employé ou à la fin de son emploi, lesquelles sont prélevées sur les cotisations versées par l'employeur ou l'employé, ou par les deux, le revenu tiré du placement de ces cotisations et les gains, pertes et frais qui découlent d'un tel placement. S'entend notamment de ce qui suit :

a) un régime de retraite pourcentage-salaire, dans le cadre duquel les prestations sont calculées en fonction d'un pourcentage du traitement ou du salaire et de la durée de l'emploi ou d'une période d'emploi donnée;

b) un régime de retraite à prestations déterminées, dans le cadre duquel les prestations correspondent à une somme fixe et sont calculées en fonction de

head of household, principal or primary wage earner or other similar condition, and

(b) a distinction between employees in a benefit plan because of the pregnancy of a female employee; ("sexe")

"short-term disability benefit plan" means a disability benefit plan other than a long-term disability benefit plan; ("régime de prestations d'invalidité de courte durée")

"spouse" means a spouse as defined in the relevant benefit plan; ("conjoint")

"voluntary additional contribution" means an additional contribution by an employee under a pension plan, except a contribution whose payment, under the terms of the plan, obliges the employer to make a concurrent additional contribution. ("cotisation facultative supplémentaire") O. Reg. 286/01, s. 1; O. Reg. 335/05, s. 1.

la durée de l'emploi ou d'une période d'emploi donnée;

c) un régime de retraite à cotisations déterminées, dans le cadre duquel les prestations sont calculées en fonction de la somme cumulée des cotisations payées par l'employé ou versées à son crédit, du revenu tiré du placement de ces cotisations et des gains, pertes et frais qui découlent d'un tel placement;

d) un régime de retraite à participation aux bénéfices, dans le cadre duquel les paiements ou cotisations de l'employeur sont calculés en fonction des bénéfices de son entreprise ou prélevés sur ceux-ci et les prestations sont calculées en fonction de la somme cumulée des cotisations payées par l'employé ou versées à son crédit, du revenu tiré du placement de ces cotisations et des gains, pertes et frais qui découlent d'un tel placement;

e) un régime de retraite mixte qui est une combinaison des régimes de retraite visés aux alinéas a) à d). («pension plan»)

«sexe» S'entend en outre de ce qui suit :

a) une distinction établie entre des employés qui prive un employé d'une prestation d'un régime d'avantages sociaux ou lui accorde une préférence en ce qui concerne une telle prestation selon qu'il est ou non chef de ménage ou principal soutien de famille ou a ou non un rôle semblable;

b) une distinction établie entre des employés dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux en raison de la grossesse des employées. («sex») Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Pension plans, permitted differentiation re employee's sex

2. (1) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply in respect of a differentiation in the rates of contribution by an employer to a pension plan if the differentiation is made on an actuarial basis because of an employee's sex and in order to provide equal benefits under the plan. O. Reg. 286/01, s. 2 (1).

(2) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply in respect of a differentiation made under a pension plan if,

(a) the *Pension Benefits Act* applies to the pension plan; and

(b) the differentiation is made,

(i) because of an employee's sex, and

(ii) in respect of employment before January 1, 1987, other than employment that is described in clause 52 (3) (b) or (c) of the *Pension Benefits Act*. O. Reg. 286/01, s. 2 (2).

(3) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply in respect of a differentiation made under a pension plan if,

Régimes de retraite : autorisation de distinctions fondées sur le sexe des employés

2. (1) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à l'égard d'une distinction établie entre les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de retraite, selon une méthode actuarielle en fonction du sexe des employés et dans le but de prévoir des prestations égales dans le cadre du régime. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(2) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à l'égard d'une distinction établie dans le cadre d'un régime de retraite si les conditions suivantes sont réunies :

a) la *Loi sur les régimes de retraite* s'applique au régime de retraite;

b) la distinction est établie :

(i) d'une part, en fonction du sexe des employés,

(ii) d'autre part, à l'égard de l'emploi antérieur au 1er janvier 1987, à l'exception de celui visé à l'alinéa 52 (3) b) ou c) de la *Loi sur les régimes de retraite*. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(3) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à l'égard d'une distinction établie dans le cadre d'un régime de retraite si les conditions suivantes sont réunies :

(a) the *Pension Benefits Act* does not apply to the pension plan; and

(b) the differentiation is made,

(i) because of an employee's sex, and

(ii) in respect of employment before July 12, 1988. O. Reg. 286/01, s. 2 (3).

(4) In subsections (2) and (3),

"differentiation" means a type of differentiation to which the prohibition in the predecessor of subsection 33 (2) of the former Act did not apply on December 31, 1987. O. Reg. 286/01, s. 2 (4).

a) la *Loi sur les régimes de retraite* ne s'applique pas au régime de retraite;

b) la distinction est établie :

(i) d'une part, en fonction du sexe des employés,

(ii) d'autre part, à l'égard de l'emploi antérieur au 12 juillet 1988. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(4) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (2) et (3).

«distinction» S'entend d'une distinction à laquelle ne s'appliquait pas, le 31 décembre 1987, l'interdiction prévue à la disposition que remplace le paragraphe 33 (2) de l'ancienne loi. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Pension plans, permitted differentiation re marital status

3. (1) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply to,

(a) an increase in benefits payable to an employee under a pension plan that provides for the increased benefits because the employee has a dependent spouse;

(b) a differentiation under a pension plan because of marital status, if the differentiation is made for the purpose of providing benefits that are payable periodically during the joint lives of an employee who is entitled to the pension and the employee's spouse, and thereafter during the life of the survivor of them, as provided in the pension plan; and

(c) a differentiation in the rates of contribution of an employer to a defined benefit or a unit-benefit pension plan that provides an increase in benefits to an employee because of marital status, if the rates of contribution of the employer differentiate between employees because of marital status. O. Reg. 335/05, s. 2.

(2) For the purposes of clause (1) (b), benefits are deemed to be payable periodically despite the fact that they are commuted, if the amount of the annual benefit payable to the employee at the normal pensionable date is not more than 2 per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings, as defined in the *Canada Pension Plan* in the year that the employee terminated the employment. O. Reg. 286/01, s. 3 (2).

(3) Clause (1) (b) does not apply if the *Pension Benefits Act* applies to the pension plan and the plan contravenes the provisions of that Act respecting joint and survivor pensions. O. Reg. 286/01, s. 3 (3).

Régimes de retraite : autorisation de distinctions fondées sur l'état matrimonial

3. (1) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à ce qui suit :

a) la majoration des prestations payables à un employé dans le cadre d'un régime de retraite qui prévoit les prestations majorées en raison du fait que l'employé a un conjoint à sa charge;

b) une distinction établie dans le cadre d'un régime de retraite en fonction de l'état matrimonial dans le but de prévoir des prestations payables sous forme de versements périodiques du vivant de l'employé qui a droit à la pension et de son conjoint, et, par la suite, pendant la vie du survivant, selon ce que prévoit le régime de retraite;

c) une distinction établie entre les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de retraite à prestations déterminées ou à un régime de retraite pourcentage-salaire qui prévoit la majoration des prestations d'un employé en raison de son état matrimonial, si les taux de cotisation de l'employeur font une distinction entre les employés en fonction de leur état matrimonial. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) b), les prestations sont réputées payables sous forme de versements périodiques même si elles sont rachetées, si le montant de la prestation annuelle payable à l'employé à la date normale de retraite ne dépasse pas 2 pour cent du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, au sens du *Régime de pensions du Canada*, dans l'année où son emploi se termine. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(3) L'alinéa (1) b) ne s'applique pas si la *Loi sur les régimes de retraite* s'applique au régime de retraite et que celui-ci contrevient aux dispositions de cette loi qui portent sur les pensions réversibles. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Pension plans, permitted differentiation re employee's age

4. (1) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply in respect of a differentiation that is made on an actuarial basis because of an employee's age and that relates to,

Régimes de retraite : autorisation de distinctions fondées sur l'âge des employés

4. (1) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à l'égard d'une distinction établie selon une méthode actuarielle en fonction de l'âge des employés entre, selon le cas :

(a) the rates of voluntary additional contributions to a pension plan;

(b) the rates of contributions that an employee is required to make to a money purchase or profit sharing pension plan;

(c) the rates of contributions by an employer to a unit-benefit or defined benefit pension plan, unless the *Pension Benefits Act* applies to the plan and the plan contravenes the provisions of that Act respecting age differentiation;

(d) the rates of contributions by an employer to a money purchase or profit sharing pension plan,

(i) when the employer transfers the assets from a unit-benefit or defined benefit pension plan to the money purchase or profit sharing pension plan, and

(ii) if the differentiation is made in order to protect employees' pension benefits from being adversely affected by the transfer; or

(e) benefits payable to employees, if the *Pension Benefits Act*,

(i) permits the differentiation, or

(ii) does not apply to the pension plan. O. Reg. 286/01, s. 4 (1).

(2) Despite subsection (1), the requirement that a differentiation be determined on an actuarial basis does not apply to a differentiation described in clause (1) (a), (b) or (e) that is made in respect of the employment of a person before July 12, 1988. O. Reg. 286/01, s. 4 (2).

(3) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply with respect to a provision in a pension plan that makes a differentiation because of age in establishing a normal pensionable date for voluntary retirees or an early voluntary retirement date or age, unless,

(a) the *Pension Benefits Act* applies to the plan; and

(b) the plan contravenes the provisions of that Act respecting normal retirement dates and early retirement pensions. O. Reg. 286/01, s. 4 (3).

Life insurance plans, permitted differentiation re employee's sex

5. The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply to,

(a) a differentiation in the contributions of an employee to a voluntary employee-pay-all life in-

a) les taux des cotisations facultatives supplémentaires qui sont versées à un régime de retraite;

b) les taux des cotisations que les employés sont tenus de verser à un régime de retraite à cotisations déterminées ou à un régime de retraite à participation aux bénéfices;

c) les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de retraite pourcentage-salaire ou à un régime de retraite à prestations déterminées, à moins que la *Loi sur les régimes de retraite* ne s'applique au régime et que celui-ci ne contrevienne aux dispositions de cette loi qui portent sur les distinctions établies en fonction de l'âge;

d) les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de retraite à cotisations déterminées ou à un régime de retraite à participation aux bénéfices, dans le cas où :

(i) d'une part, il transfère à l'un ou l'autre de ceux-ci l'actif d'un régime de retraite pourcentage-salaire ou d'un régime de retraite à prestations déterminées,

(ii) d'autre part, la distinction est établie afin d'éviter que le transfert ne nuise aux prestations de retraite des employés;

e) les prestations payables aux employés, si la *Loi sur les régimes de retraite* :

(i) soit autorise la distinction,

(ii) soit ne s'applique pas au régime de retraite. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(2) Malgré le paragraphe (1), l'obligation d'établir une distinction selon une méthode actuarielle ne s'applique pas aux distinctions visées à l'alinéa (1) a), b) ou e) établies à l'égard de l'emploi d'une personne antérieur au 12 juillet 1988. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(3) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à l'égard des dispositions d'un régime de retraite qui établissent des distinctions en fonction de l'âge lors de la fixation de la date normale de retraite dans le cas des personnes qui prennent leur retraite volontairement ou de la fixation d'une date ou d'un âge aux fins de la retraite anticipée volontaire, à moins que les conditions suivantes ne soient réunies :

a) la *Loi sur les régimes de retraite* s'applique au régime;

b) le régime contrevient aux dispositions de cette loi qui portent sur la date normale de retraite et la pension de retraite anticipée. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Régimes d'assurance-vie : autorisation de distinctions fondées sur le sexe des employés

5. L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à ce qui suit :

a) une distinction établie entre les cotisations que les employés versent à un régime d'assurance-vie à

surance plan that is made on an actuarial basis because of sex; and

(b) a differentiation in the contributions of an employer to a life insurance plan that is made on an actuarial basis because of an employee's sex and in order to provide equal benefits under the plan. O. Reg. 286/01, s. 5.

Life insurance plans, permitted differentiation re marital status

6. (1) The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply to,

(a) benefits under a life insurance plan that are payable periodically to the surviving spouse of a deceased employee for the life of the surviving spouse or until the surviving spouse becomes a spouse of another person;

(b) a benefit under a life insurance plan that is payable to an employee on the death of his or her spouse; and

(c) a differentiation in the contributions of an employee or an employer to a life insurance plan, if,

(i) the differentiation is made because of marital status, and

(ii) the life insurance plan provides benefits that are payable periodically to an employee's surviving spouse. O. Reg. 335/05, s. 3.

(2) Clause (1) (a) also applies to benefits of less than $25 a month that have been commuted to a lump sum payment. O. Reg. 286/01, s. 6 (2).

Life insurance plans, permitted differentiation re age

7. The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply to,

(a) a differentiation, made on an actuarial basis because of an employee's age, in benefits or contributions under a voluntary employee-pay-all life insurance plan; and

(b) a differentiation, made on an actuarial basis because of an employee's age and in order to provide equal benefits under the plan, in an employer's contributions to a life insurance plan. O. Reg. 286/01, s. 7.

Disability benefit plans, permitted differentiation re age, sex or leave of absence

8. The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply to,

(a) a differentiation, made on an actuarial basis because of an employee's age or sex, in the rate of

participation facultative provisionné uniquement par les cotisations salariales, selon une méthode actuarielle en fonction de leur sexe;

b) une distinction établie entre les cotisations que l'employeur verse à un régime d'assurance-vie, selon une méthode actuarielle en fonction du sexe des employés et dans le but de prévoir des prestations égales dans le cadre du régime. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Régimes d'assurance-vie : autorisation de distinctions fondées sur l'état matrimonial

6. (1) L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à ce qui suit :

a) les prestations d'un régime d'assurance-vie qui sont payables sous forme de versements périodiques au conjoint survivant de l'employé décédé jusqu'à son propre décès ou jusqu'à ce qu'il devienne le conjoint d'une autre personne;

b) les prestations d'un régime d'assurance-vie qui sont payables aux employés au décès de leur conjoint;

c) une distinction établie entre les cotisations que l'employé ou l'employeur verse à un régime d'assurance-vie, si :

(i) d'une part, elle est établie en fonction de l'état matrimonial,

(ii) d'autre part, le régime d'assurance-vie prévoit des prestations qui sont payables sous forme de versements périodiques au conjoint survivant de l'employé. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(2) L'alinéa (1) a) s'applique également aux prestations de moins de 25 $ par mois qui ont été rachetées par un paiement forfaitaire. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Régimes d'assurance-vie : autorisation de distinctions fondées sur l'âge

7. L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à ce qui suit :

a) une distinction établie entre les prestations accordées ou les cotisations versées dans le cadre d'un régime d'assurance-vie à participation facultative provisionné uniquement par les cotisations salariales, selon une méthode actuarielle en fonction de l'âge des employés;

b) une distinction établie entre les cotisations que l'employeur verse à un régime d'assurance-vie, selon une méthode actuarielle en fonction de l'âge des employés et dans le but de prévoir des prestations égales dans le cadre du régime. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Régimes de prestations d'invalidité : autorisation de distinctions fondées sur l'âge, le sexe ou la prise d'un congé

8. L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à ce qui suit :

a) une distinction établie entre les taux des cotisations que les employés versent à un régime de presta-

contributions of an employee to a voluntary employee-pay-all short or long-term disability benefit plan; and

(b) a differentiation, made on an actuarial basis because of an employee's age or sex and in order to provide equal benefits under the plan, in the rate of contributions of an employer to a short or long-term disability benefit plan. O. Reg. 286/01, s. 8.

Health benefit plans, permitted differentiation re sex or marital status

9. The prohibition in subsection 44 (1) of the Act does not apply to,

(a) a differentiation, made on an actuarial basis because of sex, in the rate of contributions of an employee to a voluntary employee-pay-all health benefit plan;

(b) a differentiation, made on an actuarial basis because of an employee's sex and in order to provide equal benefits under the plan, in the rate of contributions of an employer to a health benefit plan;

(c) a differentiation in an employee's benefits or contributions under a health benefit plan because of marital status, if the differentiation is made in order to provide benefits for the employee's spouse or dependent child; and

(d) a differentiation in the rate of contributions of an employer to a health benefit plan, where there are specified premium rates and where that differentiation for employees having marital status and for employees without marital status is on the same proportional basis. O. Reg. 335/05, s. 4.

Participation in benefit plan during leave of absence

10. (1) A benefit plan to which Part XIII of the Act applies shall not disentitle an employee who is on a leave of absence described in subsection (2) from continuing to participate in the benefit plan during the leave of absence, if the benefit plan entitles an employee who is on a leave of absence other than one described in subsection (2) to continue to participate. O. Reg. 286/01, s. 10 (1).

(2) This subsection applies to,

(a) a leave of absence under Part XIV of the Act; and

(b) any longer leave of absence that the employee has applied for under a provision in the contract of employment that prevails under subsection 5 (2) of the Act. O. Reg. 286/01, s. 10 (2).

Former exclusion from certain benefit plans

11. If an employee was excluded from participating in a benefit plan or in a benefit under a benefit plan before November 1, 1975 and ceased to be so excluded on that

tions d'invalidité de courte ou de longue durée à participation facultative provisionné uniquement par les cotisations salariales, selon une méthode actuarielle en fonction de leur âge ou de leur sexe;

b) une distinction établie entre les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de prestations d'invalidité de courte ou de longue durée, selon une méthode actuarielle en fonction de l'âge ou du sexe des employés et dans le but de prévoir des prestations égales dans le cadre du régime. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Régimes de prestations de maladie : autorisation de distinctions fondées sur le sexe ou l'état matrimonial

9. L'interdiction prévue au paragraphe 44 (1) de la Loi ne s'applique pas à ce qui suit :

a) une distinction établie entre les taux des cotisations que les employés versent à un régime de prestations de maladie à participation facultative provisionné uniquement par les cotisations salariales, selon une méthode actuarielle en fonction du sexe;

b) une distinction établie entre les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de prestations de maladie, selon une méthode actuarielle en fonction du sexe des employés et dans le but de prévoir des prestations égales dans le cadre du régime;

c) une distinction établie entre les prestations accordées aux employés dans le cadre d'un régime de prestations de maladie ou entre les cotisations qu'ils versent à un tel régime, en fonction de leur état matrimonial et dans le but de prévoir des prestations à leur conjoint ou à un enfant à leur charge;

d) une distinction établie entre les taux des cotisations que l'employeur verse à un régime de prestations de maladie, lorsque les taux de prime sont précisés et que la distinction entre les employés qui vivent dans un état matrimonial et ceux qui ne vivent pas ainsi est établie en fonction de la même proportion. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Participation à un régime d'avantages sociaux pendant un congé

10. (1) Le régime d'avantages sociaux auquel s'applique la partie XIII de la Loi ne doit pas enlever aux employés qui prennent un congé visé au paragraphe (2) le droit de continuer à y participer pendant le congé s'il donne ce droit à ceux qui prennent un congé autre qu'un congé visé à ce paragraphe. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

(2) Le présent paragraphe s'applique à ce qui suit :

a) les congés prévus à la partie XIV de la Loi;

b) les congés plus longs que les employés demandent aux termes d'une disposition du contrat de travail qui prévaut en application du paragraphe 5 (2) de la Loi. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Ancienne exclusion de certains régimes d'avantages sociaux

11. L'employé dont la participation à un régime d'avantages sociaux ou à des prestations d'un tel régime était exclue avant le 1er novembre 1975 et cesse de l'être à

date, the employee is entitled to participate as of that date. O. Reg. 286/01, s. 11.

Compliance not to be achieved by reductions

12. No employer shall reduce the employer's contributions to or the benefits under a health benefit plan in causing the plan to comply with Part XIII of the Act and this Regulation, or with Part X of the former Act or a predecessor of that Part and the related regulations. O. Reg. 286/01, s. 12.

Change to normal pensionable date under certain plans

13. Despite the application of Part X of the former Act or a predecessor of that Part to a pension plan that was in existence on November 1, 1975, if the normal pensionable date of a class of employees was increased in order to have the plan comply with that Part, an employee who is a member of that class is entitled to pension benefits on the normal pensionable date as provided by the pension plan before it was increased. O. Reg. 286/01, s. 13.

14. OMITTED (REVOKES OTHER REGULATIONS). O. Reg. 286/01, s. 14.

15. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 286/01, s. 15.

cette date a le droit d'y participer à compter de cette date. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Conformité : aucune réduction

12. Aucun employeur ne doit réduire les cotisations qu'il verse à un régime de prestations de maladie ni les prestations d'un tel régime lorsqu'il le rend conforme à la partie XIII de la Loi et au présent règlement, ou à la partie X de l'ancienne loi ou aux dispositions qu'elle remplace et à leurs règlements d'application. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

Modification de la date normale de retraite dans certains régimes

13. Malgré l'application de la partie X de l'ancienne loi ou des dispositions qu'elle remplace à un régime de retraite en vigueur le 1er novembre 1975, si la date normale de retraite d'une catégorie d'employés a été reportée afin que le régime s'y conforme, l'employé qui appartient à cette catégorie a droit à ses prestations de retraite à la date normale de retraite prévue par le régime avant le report. Règl. de l'Ont. 526/05, art. 1.

14. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ABROGEAIT D'AUTRES RÈGLEMENTS.

15. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ÉTAIT UNE DISPOSITION D'ENTRÉE EN VIGUEUR.

ONTARIO REGULATION 287/01

Amended to O. Reg. 533/05

BUILDING SERVICES PROVIDERS

Prescribed services for a building

1. The following are prescribed as services for a building for the purposes of the definition of "building services" in subsection 1 (1) of the Act:

1. Services that are intended to relate only to the building and its occupants and visitors with respect to,
   i. a parking garage or parking lot, and
   ii. a concession stand.
2. Property management services that are intended to relate only to the building. O. Reg. 287/01, s. 1.

Prescribed employees

2. (1) The following are prescribed for the purposes of clause 75 (4) (b) of the Act as employees with respect to whom a new provider is not required to comply with Part XV (Termination and Severance of Employment) of the Act:

1. An employee whose work, before the changeover date, included providing building services at the premises, but who did not perform his or her job duties primarily at those premises during the 13 weeks before the changeover date.
2. An employee whose work included providing building services at the premises, but who,
   i. was not actively at work immediately before the changeover date, and
   ii. did not perform his or her job duties primarily at the premises during the most recent 13 weeks of active employment.
3. An employee who did not perform his or her job duties at the premises for at least 13 weeks during the 26-week period before the changeover date.
4. An employee who refuses an offer of employment with the new provider that is reasonable in the circumstances. O. Reg. 287/01, s. 2 (1).

(2) For the purposes of paragraph 4 of subsection (1), if the new provider requested information under subsection 77 (1) of the Act, the terms and conditions of the employee's employment with the replaced provider on

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 287/01

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 533/05

FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION D'IMMEUBLES

Services prescrits fournis à l'égard d'un immeuble

1. Pour l'application de la définition de «services de gestion d'immeubles» au paragraphe 1 (1) de la Loi, les services suivants sont prescrits comme services fournis à l'égard d'un immeuble :

1. Les services qui visent uniquement l'immeuble et ses occupants et visiteurs fournis relativement à ce qui suit :
   i. un garage ou terrain de stationnement,
   ii. un kiosque en concession.
2. Les services de gestion immobilière qui visent uniquement l'immeuble. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

Employés prescrits

2. (1) Pour l'application de l'alinéa 75 (4) b) de la Loi, les employés suivants sont prescrits comme employés à l'égard desquels les nouveaux fournisseurs ne sont pas tenus de se conformer à la partie XV (Licenciement et cessation d'emploi) de la Loi :

1. Les employés dont le travail comprenait, avant la date du changement, la fourniture de services de gestion d'immeubles dans les locaux, mais qui n'y ont pas principalement exécuté leurs tâches pendant les 13 semaines précédant cette date.
2. Les employés dont le travail comprenait la fourniture de services de gestion d'immeubles dans les locaux, mais qui :
   i. d'une part, n'étaient pas effectivement au travail immédiatement avant la date du changement,
   ii. d'autre part, n'ont pas exécuté leurs tâches principalement à ces locaux pendant leurs 13 dernières semaines d'emploi effectif.
3. Les employés qui n'ont pas exécuté leurs tâches à ces locaux pendant au moins 13 semaines au cours de la période de 26 semaines précédant la date du changement.
4. Les employés qui refusent une offre raisonnable d'emploi, compte tenu des circonstances, auprès du nouveau fournisseur. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(2) Pour l'application de la disposition 4 du paragraphe (1), si le nouveau fournisseur a demandé des renseignements en application du paragraphe 77 (1) de la Loi, les conditions d'emploi de l'employé auprès du premier

the date of the request are one of the circumstances that shall be taken into account in determining whether the offer is reasonable. O. Reg. 287/01, s. 2 (2).

(3) The 26-week period referred to in paragraph 3 of subsection (1) shall be calculated without including any period during which the provision of building services at the premises was temporarily discontinued. O. Reg. 287/01, s. 2 (3).

(4) With respect to an employee's services at the premises, the 26-week period referred to in paragraph 3 of subsection (1) shall be calculated without including any period during which the employee was on a leave of absence under Part XIV of the Act. O. Reg. 287/01, s. 2 (4).

(5) In this section,

"changeover date" means the day the new provider begins to provide services at the premises. O. Reg. 287/01, s. 2 (5).

Information about employees

3. (1) The following is the information about each employee that the owner or manager of premises shall give for the purposes of subsection 77 (1) of the Act:

1. The employee's job classification or job description.
2. The wage rate actually paid to the employee.
3. A description of any benefits provided to the employee, including the cost of each benefit and the benefit period to which the cost relates.
4. The number of hours that the employee works in a regular work day and in a regular work week.
5. The date on which the provider hired the employee.
6. Any period of employment attributed to the provider under section 10 of the Act.
7. The number of weeks that the employee worked at the premises during the 26 weeks before the request date.
8. A statement indicating whether either of the following subparagraphs applies to the employee:
   - i. The employee's work, before the request date, included providing building services at the premises, but the employee did not perform his or her job duties primarily at those premises during the 13 weeks before the request date.
   - ii. The employee's work included providing building services at the premises, but the employee was not actively at work immediately before the request date, and did not perform his or her job duties primarily at the premises during the most recent 13 weeks of active employment. O. Reg. 287/01, s. 3 (1).

fournisseur à la date de la demande font partie des circonstances dont il faut tenir compte pour décider si l'offre est raisonnable. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(3) La période de 26 semaines visée à la disposition 3 du paragraphe (1) se calcule sans tenir compte des périodes d'interruption temporaire de la fourniture de services de gestion d'immeubles dans les locaux. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(4) En ce qui a trait aux services fournis par un employé dans les locaux, la période de 26 semaines visée à la disposition 3 du paragraphe (1) se calcule sans tenir compte des congés qu'il a pris en application de la partie XIV de la Loi. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(5) La définition qui suit s'applique au présent article.

«date du changement» Date à laquelle le nouveau fournisseur commence à fournir des services dans les locaux. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

Renseignements concernant les employés

3. (1) Pour l'application du paragraphe 77 (1) de la Loi, le propriétaire ou le gérant des locaux donne les renseignements suivants au sujet de chaque employé :

1. Sa classification ou description d'emploi.
2. Son taux de salaire effectif.
3. La description des avantages sociaux qui lui sont offerts, notamment leur coût et la période visée par ce coût.
4. Le nombre de ses heures de travail pendant une journée normale de travail et une semaine normale de travail.
5. Sa date d'embauche par le fournisseur.
6. Toute période d'emploi attribuée au fournisseur en application de l'article 10 de la Loi.
7. Le nombre de semaines pendant lesquelles il a travaillé dans les locaux au cours de la période de 26 semaines précédant la date de la demande.
8. Une déclaration indiquant si l'une ou l'autre des sous-dispositions suivantes s'applique à l'employé :
   - i. Le travail de l'employé comprenait, avant la date de la demande, la fourniture de services de gestion d'immeubles dans les locaux, mais il n'y a pas principalement exécuté ses tâches pendant les 13 semaines précédant cette date.
   - ii. Le travail de l'employé comprenait la fourniture de services de gestion d'immeubles dans les locaux, mais il n'était pas effectivement au travail immédiatement avant la date de la demande ni n'a exécuté ses tâches principalement à ces locaux pendant ses 13 dernières semaines d'emploi effectif. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(2) The following is the information about each employee that the owner or manager of the premises shall give for the purposes of subsection 77 (2) of the Act:

1. The information listed in paragraphs 1 to 8 of subsection (1).
2. The employee's name, residential address and telephone number. O. Reg. 287/01, s. 3 (2).

(3) If the employee's hours of work vary from week to week, paragraph 4 of subsection (1) does not apply and the owner or manager shall, instead, provide the number of the employee's non-overtime hours for each week that the employee worked during the 13 weeks before the request date. O. Reg. 287/01, s. 3 (3).

(4) The 26-week period referred to in paragraph 7 of subsection (1) shall be calculated without including any period during which the provision of building services at the premises was temporarily discontinued. O. Reg. 287/01, s. 3 (4).

(5) The 26-week period referred to in paragraph 7 of subsection (1) shall be calculated without including any period during which the employee was on a leave of absence under Part XIV of the Act. O. Reg. 287/01, s. 3 (5).

(6) In this section,

"request date" means the date on which information is requested under subsection 77 (1) or (2) of the Act, as the case may be. O. Reg. 287/01, s. 3 (6).

4. OMITTED (REVOKES OTHER REGULATIONS). O. Reg. 287/01, s. 4.

5. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 287/01, s. 5.

(2) Pour l'application du paragraphe 77 (2) de la Loi, le propriétaire ou le gérant des locaux donne les renseignements suivants au sujet de chaque employé :

1. Les renseignements indiqués aux dispositions 1 à 8 du paragraphe (1).
2. Les nom, adresse domiciliaire et numéro de téléphone de l'employé. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(3) Si les heures de travail de l'employé varient d'une semaine à l'autre, la disposition 4 du paragraphe (1) ne s'applique pas et le propriétaire ou le gérant indique plutôt le nombre des heures de travail qui ne sont pas des heures supplémentaires à l'égard de chaque semaine où l'employé a travaillé pendant la période de 13 semaines précédant la date de la demande. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(4) La période de 26 semaines visée à la disposition 7 du paragraphe (1) se calcule sans tenir compte des périodes d'interruption temporaire de la fourniture de services de gestion d'immeubles dans les locaux. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(5) La période de 26 semaines visée à la disposition 7 du paragraphe (1) se calcule sans tenir compte des congés que l'employé a pris en application de la partie XIV de la Loi. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

(6) La définition qui suit s'applique au présent article.

«date de la demande» Date à laquelle des renseignements sont demandés en application du paragraphe 77 (1) ou (2) de la Loi, selon le cas. Règl. de l'Ont. 533/05, art. 1.

4. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ABROGEAIT D'AUTRES RÈGLEMENTS.

5. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ÉTAIT UNE DISPOSITION D'ENTRÉE EN VIGUEUR.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 289/01

Amended to O. Reg. 475/06

ENFORCEMENT

Prescribed penalties re notices of contravention

1. The following penalties are prescribed for the purposes of subsection 113 (1) of the Act:

1.	If the notice relates to a contravention of section 2, 15, 15.1 or 16 of the Act	$250
2.	If the notice relates to the second contravention of section 2, 15, 15.1 or 16 of the Act in a three-year period	$500
3.	If the notice relates to the third or subsequent contravention of section 2, 15, 15.1 or 16 of the Act in a three-year period	$1,000
4.	If the notice relates to a contravention of a provision of the Act other than section 2, 15, 15.1 or 16	$250
5.	If the notice relates to the second contravention of a provision of the Act other than section 2, 15, 15.1 or 16 in a three-year period	$500
6.	If the notice relates to the third or subsequent contravention of a provision of the Act other than section 2, 15, 15.1 or 16 in a three-year period	$1,000
7.	If the notice relates to a contravention of a provision of the Act other than section 2, 15, 15.1 or 16 and the contravention affects more than one employee	$250, multiplied by the number of employees affected
8.	If the notice relates to the second contravention of a provision of the Act other than section 2, 15, 15.1 or 16 in a three-year period and the contravention affects more than one employee	$500, multiplied by the number of employees affected
9.	If the notice relates to the third or subsequent contravention of a provision of the Act other than section 2, 15, 15.1 or 16 in a three-year period and the contravention affects more than one employee	$1,000, multiplied by the number of employees affected

O. Reg. 289/01, s. 1; O. Reg. 142/03, s. 1.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 289/01

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 475/06

APPLICATION

Pénalités prescrites : avis de contravention

1. Les pénalités suivantes sont prescrites pour l'application du paragraphe 113 (1) de la Loi :

1.	L'avis porte sur une contravention à l'article 2, 15, 15.1 ou 16 de la Loi	250 $
2.	L'avis porte sur une deuxième contravention à l'article 2, 15, 15.1 ou 16 de la Loi commise au cours d'une période de trois ans	500 $
3.	L'avis porte sur une troisième contravention ou une contravention subséquente à l'article 2, 15, 15.1 ou 16 de la Loi commise au cours d'une période de trois ans	1 000 $
4.	L'avis porte sur une contravention à une disposition de la Loi autre que l'article 2, 15, 15.1 ou 16	250 $
5.	L'avis porte sur une deuxième contravention à une disposition de la Loi, autre que l'article 2, 15, 15.1 ou 16, commise au cours d'une période de trois ans	500 $
6.	L'avis porte sur une troisième contravention ou une contravention subséquente à une disposition de la Loi, autre que l'article 2, 15, 15.1 ou 16, commise au cours d'une période de trois ans	1 000 $
7.	L'avis porte sur une contravention à une disposition de la Loi, autre que l'article 2, 15, 15.1 ou 16, et la contravention touche plus d'un employé	250 $, multiplié par le nombre d'employés touchés
8.	L'avis porte sur une deuxième contravention à une disposition de la Loi, autre que l'article 2, 15, 15.1 ou 16, commise au cours d'une période de trois ans et la contravention touche plus d'un employé	500 $, multiplié par le nombre d'employés touchés
9.	L'avis porte sur une troisième contravention ou une contravention subséquente à une disposition de la Loi, autre que l'article 2, 15, 15.1 ou 16, commise au cours d'une période de trois ans et la contravention touche plus d'un employé	1 000 $, multiplié par le nombre d'employés touchés

Règl. de l'Ont. 532/05, art. 1.

Reciprocal enforcement of orders

2. (1) Each state listed in Column 1 of the Table to this section is prescribed as a reciprocating state for the purposes of section 130 of the Act. O. Reg. 289/01, s. 2 (1).

(2) Each authority listed in Column 2 of the Table to this section is prescribed as the designated authority for the state listed opposite it in Column 1. O. Reg. 289/01, s. 2 (2).

TABLE

Column 1	Column 2
Alberta	Director of Employment Standards for Alberta
British Columbia	Director of Employment Standards for British Columbia
Manitoba	Director of Employment Standards for Manitoba
New Brunswick	Director of Employment Standards for New Brunswick
Newfoundland and Labrador	Director of Labour Standards for Newfoundland and Labrador
Northwest Territories	Labour Standards Board of the Northwest Territories
Nova Scotia	Director of Employment Standards for Nova Scotia
Nunavut	Nunavut Labour Standards Board
Prince Edward Island	Inspector of Labour Standards for Prince Edward Island
Saskatchewan	Director of Labour Standards for Saskatchewan
Yukon	Director of Employment Standards for the Yukon

O. Reg. 289/01, s. 2, Table; O. Reg. 475/06, s. 1.

3. Omitted (provides for coming into force of provisions of this Regulation). O. Reg. 289/01, s. 3.

Exécution réciproque des ordonnances

2. (1) Les États dont le nom figure à la colonne 1 du tableau du présent article sont prescrits comme États accordant la réciprocité pour l'application de l'article 130 de la Loi. Règl. de l'Ont. 532/05, art. 1.

(2) Chaque autorité dont le nom figure à la colonne 2 du tableau du présent article est prescrite comme l'autorité désignée pour l'État dont le nom figure en regard à la colonne 1. Règl. de l'Ont. 532/05, art. 1.

TABLEAU

Colonne 1	Colonne 2
Alberta	directeur des normes d'emploi de l'Alberta
Colombie-Britannique	directeur des normes d'emploi de la Colombie-Britannique
Manitoba	directeur des normes d'emploi du Manitoba
Nouveau-Brunswick	directeur des normes d'emploi du Nouveau-Brunswick
Terre-Neuve-et-Labrador	directeur des normes du travail de Terre-Neuve-et-Labrador
Territoires du Nord-Ouest	Commission des normes du travail des Territoires du Nord-Ouest
Nouvelle-Écosse	directeur des normes d'emploi de la Nouvelle-Écosse
Nunavut	Commission des normes du travail du Nunavut
Île-du-Prince-Édouard	inspecteur des normes du travail de l'Île-du-Prince-Édouard
Saskatchewan	directeur des normes du travail de la Saskatchewan
Yukon	directeur des normes d'emploi du Yukon

Règl. de l'Ont. 532/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 475/06, art. 1.

3. Aucune disposition correspondante en français, la version française ayant été ajoutée après la prise de la version anglaise du règlement. La disposition anglaise, maintenant périmée, était une disposition d'entrée en vigueur.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 285/01

Amended to O. Reg. 92/06

EXEMPTIONS, SPECIAL RULES AND ESTABLISHMENT OF MINIMUM WAGE

CONTENTS

1. Definitions

EXEMPTIONS RE VARIOUS PARTS OF ACT

2. Exemptions from Parts VII to XI of Act

SPECIAL RULE RE EMERGENCY LEAVE

3. Special rule re emergency leave

EXEMPTIONS RE HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

4. Exemptions from Part VII of Act

ESTABLISHMENT OF MINIMUM WAGE

5. Minimum wage
5.1 s. 23 (4) of Act, change to minimum wage during pay period
6. When work deemed to be performed

EXEMPTIONS RE MINIMUM WAGE

7. Exemptions from Part IX of Act

EXEMPTIONS RE OVERTIME PAY

8. Exemptions from Part VIII of Act

EXEMPTIONS RE PUBLIC HOLIDAYS

9. Exemptions from Part X of Act

EXEMPTION RE RETAIL BUSINESS ESTABLISHMENTS

10. Application of s. 73 of Act

SPECIAL RULES RE HOMEMAKERS

11. Homemakers

SPECIAL RULES RE HOMEWORKERS

12. Homeworkers

SPECIAL RULES AND EXEMPTIONS RE OVERTIME PAY

13. Road building
14. Hotels, motels, tourist resorts, restaurants and taverns
15. Fresh fruit and vegetable processing
16. Sewer and watermain construction
17. Local cartage
18. Highway transport

SPECIAL RULES RE DOMESTIC WORKERS

19. Domestic workers

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 285/01

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 92/06

EXEMPTIONS, RÈGLES SPÉCIALES ET FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

SOMMAIRE

1. Définitions

EXEMPTIONS : DIVERSES PARTIES DE LA LOI

2. Exemptions : parties VII à XI de la Loi

RÈGLE SPÉCIALE : CONGÉS SPÉCIAUX

3. Règle spéciale : congés spéciaux

EXEMPTIONS : HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS

4. Exemptions : partie VII de la Loi

FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

5. Salaire minimum
5.1 Par. 23 (4) de la Loi : changement du salaire minimum pendant une période de paie
6. Travail réputé exécuté

EXEMPTIONS : SALAIRE MINIMUM

7. Exemptions : partie IX de la Loi

EXEMPTIONS : RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8. Exemptions : partie VIII de la Loi

EXEMPTIONS : JOURS FÉRIÉS

9. Exemptions : partie X de la Loi

EXEMPTIONS : ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL

10. Application de l'art. 73 de la Loi

RÈGLES SPÉCIALES : AIDES FAMILIALES

11. Aides familiales

RÈGLES SPÉCIALES : TRAVAILLEURS À DOMICILE

12. Travailleurs à domicile

RÈGLES SPÉCIALES ET EXEMPTIONS : RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13. Construction de routes
14. Hôtels, motels, lieux de villégiature, restaurants et tavernes
15. Transformation de fruits et légumes frais
16. Construction d'égouts et de conduites d'eau
17. Transport local
18. Transport routier

RÈGLES SPÉCIALES : TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

19. Travailleurs domestiques

SPECIAL RULES RE RESIDENTIAL CARE WORKERS

20. Residential care workers
21. Free time
22. When work deemed not to be performed
23. Exemptions

SPECIAL RULES RE FRUIT, VEGETABLE AND TOBACCO HARVESTERS

24. Application
25. Minimum wage
26. Vacation or vacation pay
27. Public holidays

SPECIAL RULES RE COMMISSION AUTOMOBILE SALES SECTOR

28. Commission automobile sales sector

SPECIAL RULE RE EMPLOYEES WHO MAY ELECT TO WORK OR NOT

29. Employees who may elect to work or not

DIRECTOR'S APPROVALS

32. Certain approved agreements irrevocable

EXEMPTION RE CERTAIN EXISTING ARRANGEMENTS

32.1 Existing arrangements for long shifts

Definitions

1. In this Regulation,

"construction employee" means,

(a) an employee employed at the site in any of the activities described in the definition of "construction industry", or

(b) an employee who is engaged in off-site work, in whole or in part, but is commonly associated in work or collective bargaining with an employee described in clause (a); ("employé de la construction")

"construction industry" means the businesses that are engaged in constructing, altering, decorating, repairing or demolishing buildings, structures, roads, sewers, water or gas mains, pipe lines, tunnels, bridges, canals or other works at the site; ("industrie de la construction")

"domestic worker" means a person who is employed by a householder to perform services in the household or to provide care, supervision or personal assistance to children, senior or disabled members of the household, but does not include a sitter who provides care, supervision or personal assistance to children on an occasional, short-term basis; ("travailleur domestique")

"hotel, motel, tourist resort, restaurant and tavern" means an establishment that provides accommodation, lodging, meals or beverages for payment, and includes hotels, motels, motor hotels, tourist homes, tourist camps, tourist cabins and cottages, tourist inns, catering estab-

RÈGLES SPÉCIALES : PRÉPOSÉS AUX SOINS EN ÉTABLISSEMENT

20. Préposés aux soins en établissement
21. Inactivité
22. Travail réputé non exécuté
23. Exemptions

RÈGLES SPÉCIALES : PRÉPOSÉS À LA CUEILLETTE DE FRUITS, DE LÉGUMES ET DE TABAC

24. Application
25. Salaire minimum
26. Vacances ou indemnité de vacances
27. Jours fériés

RÈGLES SPÉCIALES : SECTEUR DE LA VENTE D'AUTOMOBILES À COMMISSION

28. Secteur de la vente d'automobiles à commission

RÈGLE SPÉCIALE : EMPLOYÉS AUTORISÉS À CHOISIR DE TRAVAILLER OU NON

29. Employés autorisés à choisir de travailler ou non

APPROBATIONS DU DIRECTEUR

32. Certaines ententes irrévocables

EXEMPTIONS : CERTAINS ARRANGEMENTS EXISTANTS

32.1 Arrangements existants à l'égard de postes plus longs

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«construction de routes» La préparation, la construction, la reconstruction, la réparation, la transformation, la réfection, la rénovation, la démolition, l'achèvement et l'entretien de rues, de voies publiques ou de parcs de stationnement, y compris des constructions telles que des ponts, des tunnels ou des murs de soutènement rattachées à des rues ou à des voies publiques, ainsi que les fondations, l'installation de matériel, les dépendances et les travaux qui s'y rapportent. («road building»)

«employé de la construction» S'entend, selon le cas :

a) de l'employé employé sur les lieux à l'une ou l'autre des activités indiquées dans la définition de «industrie de la construction»;

b) de l'employé travaillant ailleurs que sur les lieux, en totalité ou en partie, mais qui est associé habituellement à un employé visé à l'alinéa a) pour ce qui est du travail ou des négociations collectives. («construction employee»)

«employé saisonnier» Employé qui ne travaille pas plus de 16 semaines par année civile pour un employeur. («seasonal employee»)

«hôtel, motel, lieu de villégiature, restaurant et taverne» Établissement qui fournit, moyennant paiement, l'hébergement, la pension, des repas ou des boissons. Sont compris dans la présente définition les hôtels, les

lishments and all other establishments of a similar nature; ("hôtel, motel, lieu de villégiature, restaurant et taverne")

"information technology professional" means an employee who is primarily engaged in the investigation, analysis, design, development, implementation, operation or management of information systems based on computer and related technologies through the objective application of specialized knowledge and professional judgment; ("professionnel en technologie de l'information")

"recorded visual and audio-visual entertainment production industry" means the industry of producing visual or audio-visual recorded entertainment that is intended to be replayed in cinemas or on the Internet, as part of a television broadcast, or on a VCR or DVD player or a similar device, but does not include the industry of producing commercials (other than trailers), video games or educational material; ("industrie de la production de divertissements visuels et audio-visuels enregistrés")

"residential care worker" means a person who is employed to supervise and care for children or developmentally handicapped persons in a family-type residential dwelling or cottage and who resides in the dwelling or cottage during work periods, but does not include a foster parent; ("préposé aux soins en établissement")

"road building" means the preparation, construction, reconstruction, repair, alteration, remodelling, renovation, demolition, finishing and maintenance of streets, highways or parking lots, including structures such as bridges, tunnels or retaining walls in connection with streets or highways, and all foundations, installation of equipment, appurtenances and work incidental thereto; ("construction de routes")

"seasonal employee" means an employee who works not more than 16 weeks in a calendar year for an employer; ("employé saisonnier")

"taxi cab" means a vehicle, with seating accommodation for not more than nine persons exclusive of the driver, used to carry persons for hire; ("taxi")

"wage rate" means, where an employee is paid for piecework, the rate paid per piece and if there is more than one piece rate, each of the piece rates, and the number of pieces paid at each rate. ("taux de salaire") O. Reg. 285/01, s. 1; O. Reg. 552/05, s. 1.

motels, les hôtels-motels, les maisons de chambres pour touristes, les camps, maisonnettes, chalets et auberges pour touristes, les établissements de traiteurs et autres établissements semblables. («hotel, motel, tourist resort, restaurant and tavern»)

«industrie de la construction» Les entreprises qui se livrent à la construction, à la transformation, à la décoration, à la réparation ou à la démolition de bâtiments, de constructions, de routes, d'égouts, de conduites d'eau ou de gaz, de canalisations, de tunnels, de ponts, de canaux ou d'autres ouvrages sur les lieux. («construction industry»)

«industrie de la production de divertissements visuels et audio-visuels enregistrés» S'entend de l'industrie consistant à produire des divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés qui sont destinés à être rejoués dans un cinéma ou sur Internet, dans le cadre d'une émission de télévision ou encore sur un magnétoscope, un lecteur de DVD ou un appareil semblable, mais non de la production de messages publicitaires (à l'exclusion des bandes-annonces), de jeux vidéo ou de matériel didactique. («recorded visual and audio-visual entertainment production industry»)

«préposé aux soins en établissement» Quiconque est employé pour surveiller des enfants ou encore des personnes atteintes d'un handicap de développement et en prendre soin dans un logement ou un chalet de type familial et y réside pendant les périodes de travail, à l'exclusion toutefois des père ou mère de famille d'accueil. («residential care worker»)

«professionnel en technologie de l'information» Employé dont l'activité principale consiste à étudier, à analyser, à concevoir, à élaborer, à mettre en oeuvre, à exploiter ou à gérer des systèmes d'information axés sur les technologies informatiques et les technologies connexes par l'application objective de connaissances spécialisées et d'un jugement professionnel. («information technology professional»)

«taux de salaire» S'entend, lorsque l'employé est payé à la pièce, du tarif à la pièce et, s'il existe plus d'un tel tarif, de chacun des tarifs et du nombre de pièces qui sont payées selon chacun d'eux. («wage rate»)

«taxi» Véhicule muni de places assises pour au plus neuf personnes, à l'exclusion du chauffeur, qui est utilisé pour le transport de passagers moyennant paiement. («taxi cab»)

«travailleur domestique» Quiconque est employé par un chef de ménage pour fournir des services à domicile ou prendre soin d'un enfant, d'une personne âgée ou d'un invalide qui en fait partie, le surveiller ou lui fournir des services d'aide personnelle. La présente définition exclut toutefois les gardiens d'enfants qui prennent soin d'un enfant, le surveillent ou lui fournissent des services d'aide personnelle à l'occasion et pour une courte durée. («domestic worker») Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 552/05, art. 1.

EXEMPTIONS RE VARIOUS PARTS OF ACT

Exemptions from Parts VII to XI of Act

2. (1) Parts VII, VIII, IX, X and XI of the Act do not apply to a person employed,

(a) as a duly qualified practitioner of,

(i) architecture,

(ii) law,

(iii) professional engineering,

(iv) public accounting,

(v) surveying, or

(vi) veterinary science;

(b) as a duly registered practitioner of,

(i) chiropody,

(ii) chiropractic,

(iii) dentistry,

(iv) massage therapy,

(v) medicine,

(vi) optometry,

(vii) pharmacy,

(viii) physiotherapy, or

(ix) psychology;

(c) as a duly registered practitioner under the *Drugless Practitioners Act*;

(d) as a teacher as defined in the *Teaching Profession Act*;

(e) as a student in training for an occupation mentioned in clause (a), (b), (c) or (d);

(f) in commercial fishing;

(g) as a salesperson or broker, as those terms are defined in the *Real Estate and Business Brokers Act, 2002*; or

(h) as a salesperson, other than a route salesperson, who is entitled to receive all or any part of his or her remuneration as commissions in respect of offers to purchase or sales that,

(i) relate to goods or services, and

(ii) are normally made away from the employer's place of business. O. Reg. 285/01, s. 2 (1); O. Reg. 92/06, s. 1.

(2) Subject to sections 24, 25, 26 and 27 of this Regulation, Parts VII, VIII, IX, X and XI of the Act do not apply to a person employed on a farm whose employment is directly related to the primary production of eggs, milk,

EXEMPTIONS : DIVERSES PARTIES DE LA LOI

Exemptions : parties VII à XI de la Loi

2. (1) Les parties VII, VIII, IX, X et XI de la Loi ne s'appliquent pas à la personne employée, selon le cas :

a) en tant que personne dûment qualifiée pour exercer l'une des professions suivantes :

(i) architecture,

(ii) droit,

(iii) génie,

(iv) comptabilité publique,

(v) arpentage,

(vi) médecine vétérinaire;

b) en tant que praticien dûment inscrit de l'une des professions suivantes :

(i) podologie,

(ii) chiropratique,

(iii) dentisterie,

(iv) massothérapie,

(v) médecine,

(vi) optométrie,

(vii) pharmacie,

(viii) physiothérapie,

(ix) psychologie;

c) en tant que praticien dûment inscrit en vertu de la *Loi sur les praticiens ne prescrivant pas de médicaments*;

d) en tant qu'enseignant au sens de la *Loi sur la profession enseignante*;

e) en tant qu'étudiant stagiaire dans une profession mentionnée à l'alinéa a), b), c) ou d);

f) dans la pêche commerciale;

g) en tant qu'agent immobilier ou que courtier, au sens de la *Loi de 2002 sur le courtage commercial et immobilier*;

h) en tant que vendeur, à l'exception d'un vendeur à domicile, qui a le droit de recevoir une partie ou la totalité de sa rémunération sous forme de commissions sur des offres d'achat ou des ventes qui :

(i) d'une part, sont liées à des biens ou à des services,

(ii) d'autre part, ont normalement lieu ailleurs qu'au lieu d'affaires de l'employeur. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 92/06, art. 1.

(2) Sous réserve des articles 24, 25, 26 et 27 du présent règlement, les parties VII, VIII, IX, X et XI de la Loi ne s'appliquent pas à la personne employée dans une exploitation agricole, si son emploi est directement lié à la pro-

grain, seeds, fruit, vegetables, maple products, honey, tobacco, herbs, pigs, cattle, sheep, goats, poultry, deer, elk, ratites, bison, rabbits, game birds, wild boar and cultured fish. O. Reg. 285/01, s. 2 (2).

duction primaire d'oeufs, de lait, de grains, de graines, de fruits, de légumes, de produits de l'érable, de miel, de tabac, d'herbes, de porcs, de bétail, de moutons, de chèvres, de volailles, de chevreuils, d'élans d'Amérique, de ratites, de bisons, de lapins, de gibier à plume, de sangliers et de poissons d'élevage. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

SPECIAL RULE RE EMERGENCY LEAVE

Special rule re emergency leave

3. Section 50 of the Act does not apply to any of the following persons in circumstances in which the exercise of the entitlement would constitute an act of professional misconduct or a dereliction of professional duty:

1. A person described in clause 2 (1) (a), (c), (d) or (e).
2. A person employed as a registered practitioner of a health profession set out in Schedule 1 to the *Regulated Health Professions Act, 1991*, including a person described in clause 2 (1) (b). O. Reg. 285/01, s. 3.

RÈGLE SPÉCIALE : CONGÉS SPÉCIAUX

Règle spéciale : congés spéciaux

3. L'article 50 de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes dans les circonstances où l'exercice de leur droit constituerait une faute professionnelle ou un manquement à leurs devoirs professionnels :

1. Les personnes visées aux alinéas 2 (1) a), c), d) et e).
2. Les personnes employées en tant que praticiens inscrits d'une profession de la santé mentionnée à l'annexe 1 de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées*, y compris les personnes visées à l'alinéa 2 (1) b). Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

EXEMPTIONS RE HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

Exemptions from Part VII of Act

4. (1) Sections 17, 18 and 19 of the Act do not apply to,

(a) a person employed as a firefighter as defined in section 1 of the *Fire Protection and Prevention Act, 1997*;

(b) a person whose work is supervisory or managerial in character and who may perform non-supervisory or non-managerial tasks on an irregular or exceptional basis;

(c) a person employed as a fishing or hunting guide;

(d) a construction employee;

(e) a person who is employed as the superintendent, janitor or caretaker of a residential building and resides in the building; or

(f) a person employed as an embalmer or funeral director. O. Reg. 285/01, s. 4 (1).

(2) Sections 17 and 19 of the Act do not apply to a person employed,

(a) as a landscape gardener; or

(b) to install and maintain swimming pools. O. Reg. 285/01, s. 4 (2).

(3) Part VII of the Act does not apply to,

(a) a person whose employment is directly related to,

(i) the growing of mushrooms,

EXEMPTIONS : HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS

Exemptions : partie VII de la Loi

4. (1) Les articles 17, 18 et 19 de la Loi ne s'appliquent pas aux personnes suivantes :

a) la personne employée en tant que pompier au sens de l'article 1 de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*;

b) la personne dont le travail consiste à exercer des fonctions de supervision ou de gestion, mais qui peut exécuter d'autres tâches à l'occasion ou exceptionnellement;

c) la personne employée en tant que guide de pêche ou de chasse;

d) un employé de la construction;

e) la personne employée en tant que concierge, employé d'immeuble ou préposé à l'entretien d'un immeuble d'habitation et qui habite cet immeuble;

f) la personne employée en tant qu'embaumeur ou directeur de services funéraires. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Les articles 17 et 19 de la Loi ne s'appliquent pas à la personne employée :

a) soit en tant que jardinier paysagiste;

b) soit pour installer et entretenir des piscines. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) La partie VII de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes :

a) la personne dont l'emploi est directement lié à l'une ou l'autre des activités suivantes :

(i) la culture de champignons,

(ii) the growing of flowers for the retail and wholesale trade,

(iii) the growing, transporting and laying of sod,

(iv) the growing of trees and shrubs for the wholesale and retail trade,

(v) the breeding and boarding of horses on a farm, or

(vi) the keeping of furbearing mammals, as defined in the *Fish and Wildlife Conservation Act, 1997*, for propagation or the production of pelts for commercial purposes;

(b) an information technology professional; or

(c) a person employed in the recorded visual and audio-visual entertainment production industry. O. Reg. 285/01, s. 4 (3); O. Reg. 552/05, s. 2.

ESTABLISHMENT OF MINIMUM WAGE

Minimum wage

5. (1) Until January 31, 2004, the prescribed minimum wage is as follows:

1. For an employee who is a student under 18 years of age, if the weekly hours of the student are not in excess of 28 hours or if the student is employed during a school holiday, $6.40 an hour.
2. For an employee who, as a regular part of his or her employment, serves liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act*, $5.95 an hour.
3. For the services of a hunting or fishing guide, $34.25 for less than five consecutive hours in a day and $68.50 for five or more hours in a day whether or not the hours are consecutive.
4. For an employee who is a homeworker, 110 per cent of the amount set out in paragraph 5.
5. For any other employee, $6.85 an hour. O. Reg. 401/03, s. 1 (1).

(1.1) From February 1, 2004 until January 31, 2005, the prescribed minimum wage is as follows:

1. For an employee who is a student under 18 years of age, if the weekly hours of the student are not in excess of 28 hours or if the student is employed during a school holiday, $6.70 an hour.
2. For an employee who, as a regular part of his or her employment, serves liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act*, $6.20 an hour.

(ii) la culture de fleurs pour la vente en gros et au détail,

(iii) la culture, le transport et la pose de gazon,

(iv) la culture d'arbres et d'arbustes pour la vente en gros et au détail,

(v) l'élevage et la garde de chevaux dans une exploitation agricole,

(vi) la garde de mammifères à fourrure au sens de la *Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune* pour la reproduction ou pour la production de peaux dans un but commercial;

b) les professionnels en technologie de l'information;

c) la personne employée dans l'industrie de la production de divertissements visuels et audio-visuels enregistrés. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 552/05, art. 2.

FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

Salaire minimum

5. (1) Jusqu'au 31 janvier 2004, le salaire minimum prescrit est le suivant :

1. La somme de 6,40 $ l'heure, pour l'employé qui est un étudiant de moins de 18 ans et qui ne travaille pas plus de 28 heures par semaine ou qui est employé pendant un congé scolaire.
2. La somme de 5,95 $ l'heure, pour l'employé qui, dans le cours normal de son emploi, sert des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.
3. La somme de 34,25 $, pour le guide de chasse ou de pêche qui travaille moins de cinq heures consécutives pendant une journée, et la somme de 68,50 $ pour celui qui travaille cinq heures ou plus pendant une journée, que ces heures soient consécutives ou non.
4. La somme correspondant à 110 pour cent de la somme indiquée à la disposition 5, pour l'employé qui est un travailleur à domicile.
5. La somme de 6,85 $ l'heure, pour tout autre employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(1.1) Du 1er février 2004 au 31 janvier 2005, le salaire minimum prescrit est le suivant :

1. La somme de 6,70 $ l'heure, pour l'employé qui est un étudiant de moins de 18 ans et qui ne travaille pas plus de 28 heures par semaine ou qui est employé pendant un congé scolaire.
2. La somme de 6,20 $ l'heure, pour l'employé qui, dans le cours normal de son emploi, sert des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.

3. For the services of a hunting or fishing guide, \$35.75 for less than five consecutive hours in a day and \$71.50 for five or more hours in a day whether or not the hours are consecutive.
4. For an employee who is a homeworker, 110 per cent of the amount set out in paragraph 5.
5. For any other employee, \$7.15 an hour. O. Reg. 401/03, s. 1 (1).

(1.2) From February 1, 2005 until January 31, 2006, the prescribed minimum wage is as follows:

1. For an employee who is a student under 18 years of age, if the weekly hours of the student are not in excess of 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$6.95 an hour.
2. For an employee who, as a regular part of his or her employment, serves liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act*, \$6.50 an hour.
3. For the services of a hunting or fishing guide, \$37.25 for less than five consecutive hours in a day and \$74.50 for five or more hours in a day whether or not the hours are consecutive.
4. For an employee who is a homeworker, 110 per cent of the amount set out in paragraph 5.
5. For any other employee, \$7.45 an hour. O. Reg. 401/03, s. 1 (1).

(1.3) From February 1, 2006 until January 31, 2007, the prescribed minimum wage is as follows:

1. For an employee who is a student under 18 years of age, if the weekly hours of the student are not in excess of 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$7.25 an hour.
2. For an employee who, as a regular part of his or her employment, serves liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act*, \$6.75 an hour.
3. For the services of a hunting or fishing guide, \$38.75 for less than five consecutive hours in a day and \$77.50 for five or more hours in a day whether or not the hours are consecutive.
4. For an employee who is a homeworker, 110 per cent of the amount set out in paragraph 5.

3. La somme de 35,75 \$, pour le guide de chasse ou de pêche qui travaille moins de cinq heures consécutives pendant une journée, et la somme de 71,50 \$ pour celui qui travaille cinq heures ou plus pendant une journée, que ces heures soient consécutives ou non.
4. La somme correspondant à 110 pour cent de la somme indiquée à la disposition 5, pour l'employé qui est un travailleur à domicile.
5. La somme de 7,15 \$ l'heure, pour tout autre employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(1.2) Du 1er février 2005 au 31 janvier 2006, le salaire minimum prescrit est le suivant :

1. La somme de 6,95 \$ l'heure, pour l'employé qui est un étudiant de moins de 18 ans et qui ne travaille pas plus de 28 heures par semaine ou qui est employé pendant un congé scolaire.
2. La somme de 6,50 \$ l'heure, pour l'employé qui, dans le cours normal de son emploi, sert des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.
3. La somme de 37,25 \$, pour le guide de chasse ou de pêche qui travaille moins de cinq heures consécutives pendant une journée, et la somme de 74,50 \$ pour celui qui travaille cinq heures ou plus pendant une journée, que ces heures soient consécutives ou non.
4. La somme correspondant à 110 pour cent de la somme indiquée à la disposition 5, pour l'employé qui est un travailleur à domicile.
5. La somme de 7,45 \$ l'heure, pour tout autre employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(1.3) Du 1er février 2006 au 31 janvier 2007, le salaire minimum prescrit est le suivant :

1. La somme de 7,25 \$ l'heure, pour l'employé qui est un étudiant de moins de 18 ans et qui ne travaille pas plus de 28 heures par semaine ou qui est employé pendant un congé scolaire.
2. La somme de 6,75 \$ l'heure, pour l'employé qui, dans le cours normal de son emploi, sert des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.
3. La somme de 38,75 \$, pour le guide de chasse ou de pêche qui travaille moins de cinq heures consécutives pendant une journée, et la somme de 77,50 \$ pour celui qui travaille cinq heures ou plus pendant une journée, que ces heures soient consécutives ou non.
4. La somme correspondant à 110 pour cent de la somme indiquée à la disposition 5, pour l'employé qui est un travailleur à domicile.

5. For any other employee, $7.75 an hour. O. Reg. 401/03, s. 1 (1).

(1.4) From February 1, 2007 onwards, the prescribed minimum wage is as follows:

1. For an employee who is a student under 18 years of age, if the weekly hours of the student are not in excess of 28 hours or if the student is employed during a school holiday, $7.50 an hour.
2. For an employee who, as a regular part of his or her employment, serves liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act*, $6.95 an hour.
3. For the services of a hunting or fishing guide, $40.00 for less than five consecutive hours in a day and $80.00 for five or more hours in a day whether or not the hours are consecutive.
4. For an employee who is a homeworker, 110 per cent of the amount set out in paragraph 5.
5. For any other employee, $8.00 an hour. O. Reg. 401/03, s. 1 (1).

(2) If the calculation under paragraph 4 of subsection (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, results in an hourly minimum wage that is an amount ending in a fraction of a cent, the hourly minimum wage shall be rounded up to the nearest cent. O. Reg. 285/01, s. 5 (2); O. Reg. 401/03, s. 1 (2).

(3) If an employee falls within both paragraphs 1 and 4 of subsection (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, the employer shall pay the employee not less than the minimum wage set out in paragraph 4. O. Reg. 285/01, s. 5 (3); O. Reg. 401/03, s. 1 (3).

(4) If an employer provides room or board to an employee, the following are the amounts that shall be deemed to have been paid as wages for the purposes of determining whether the minimum wage set out in subsection (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, has been paid:

Room	$31.70 a week if the room is private and $15.85 a week if the room is not private.
Board	$2.55 a meal and not more than $53.55 a week.
Both room and board	$85.25 a week if the room is private and $69.40 a week if the room is not private.

O. Reg. 285/01, s. 5 (4); O. Reg. 401/03, s. 1 (4).

(5) The amount provided in subsection (4) in respect of a room shall be deemed to have been paid as wages only if the room is,

5. La somme de 7,75 $ l'heure, pour tout autre employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(1.4) À compter du 1[er] février 2007, le salaire minimum prescrit est le suivant :

1. La somme de 7,50 $ l'heure, pour l'employé qui est un étudiant de moins de 18 ans et qui ne travaille pas plus de 28 heures par semaine ou qui est employé pendant un congé scolaire.
2. La somme de 6,95 $ l'heure, pour l'employé qui, dans le cours normal de son emploi, sert des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.
3. La somme de 40 $, pour le guide de chasse ou de pêche qui travaille moins de cinq heures consécutives pendant une journée, et la somme de 80 $ pour celui qui travaille cinq heures ou plus pendant une journée, que ces heures soient consécutives ou non.
4. La somme correspondant à 110 pour cent de la somme indiquée à la disposition 5, pour l'employé qui est un travailleur à domicile.
5. La somme de 8 $ l'heure, pour tout autre employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Le salaire minimum horaire obtenu au moyen du calcul effectué en application de la disposition 4 du paragraphe (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, qui comprend une fraction de cent est arrondi au cent supérieur. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) L'employeur verse au moins le salaire minimum indiqué à la disposition 4 du paragraphe (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, à l'employé visé à la fois à la disposition 1 et à la disposition 4 de ce paragraphe. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(4) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, les sommes suivantes sont celles qui sont réputées avoir été versées à titre de salaire afin de déterminer si le salaire minimum indiqué au paragraphe (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, a été versé :

Chambre	31,70 $ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 15,85 $ par semaine dans les autres cas.
Repas	2,55 $ par repas, jusqu'à concurrence de 53,55 $ par semaine.
Chambre et repas	85,25 $ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 69,40 $ par semaine dans les autres cas.

Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(5) La somme prévue au paragraphe (4) à l'égard d'une chambre n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que si elle remplit les conditions suivantes :

(a) reasonably furnished and reasonably fit for human habitation;

(b) supplied with clean bed linen and towels; and

(c) reasonably accessible to proper toilet and wash-basin facilities. O. Reg. 285/01, s. 5 (5).

(6) Room or board shall not be deemed to have been paid by the employer to an employee as wages unless the employee has received the meals or occupied the room. O. Reg. 285/01, s. 5 (6).

(7) For the purpose of determining whether an employee other than a student has been paid the minimum wage set out in subsection (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, the employee shall be deemed to have worked for three hours if he or she,

(a) regularly works more than three hours a day;

(b) is required to present himself or herself for work; and

(c) works less than three hours. O. Reg. 285/01, s. 5 (7); O. Reg. 401/03, s. 1 (5).

(8) Subsection (7) does not apply if the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work. O. Reg. 285/01, s. 5 (8).

s. 23 (4) of Act, change to minimum wage during pay period

5.1 If the prescribed minimum wage applicable with respect to an employee changes during a pay period, the calculations required by subsection 23 (4) of the Act shall be performed as if the pay period were two separate pay periods, the first consisting of the part falling before February 1 in the relevant year and the second consisting of the part falling on and after February 1 in that year. O. Reg. 401/03, s. 2.

When work deemed to be performed

6. (1) Subject to subsection (2), work shall be deemed to be performed by an employee for the employer,

(a) where work is,

(i) permitted or suffered to be done by the employer, or

(ii) in fact performed by an employee although a term of the contract of employment expressly forbids or limits hours of work or requires the employer to authorize hours of work in advance;

(b) where the employee is not performing work and is required to remain at the place of employment,

(i) waiting or holding himself or herself ready for call to work, or

a) elle est raisonnablement meublée et est raisonnablement propre à l'habitation;

b) elle est approvisionnée en draps de lit, en taies d'oreillers et en serviettes propres;

c) elle donne raisonnablement accès à une toilette et à un lavabo convenables. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(6) L'employeur n'est réputé avoir payé la chambre ou les repas à l'employé à titre de salaire que si celui-ci a pris les repas ou occupé la chambre. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(7) Afin de déterminer si l'employé qui n'est pas un étudiant a touché le salaire minimum indiqué au paragraphe (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, l'employé est réputé avoir travaillé pendant trois heures s'il remplit les conditions suivantes :

a) il travaille régulièrement plus de trois heures par jour;

b) il est tenu de se présenter au travail;

c) il travaille moins de trois heures. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(8) Le paragraphe (7) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Par. 23 (4) de la Loi : changement du salaire minimum pendant une période de paie

5.1 Si le salaire minimum prescrit applicable à l'égard d'un employé change pendant une période de paie, les calculs exigés par le paragraphe 23 (4) de la Loi sont effectués comme si la période de paie consistait en deux périodes de paie distinctes, la première correspondant à la tranche antérieure au 1er février de l'année pertinente et la seconde à la tranche commençant à cette date. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Travail réputé exécuté

6. (1) Sous réserve du paragraphe (2), un travail est réputé exécuté par l'employé pour l'employeur dans les cas suivants :

a) le travail est :

(i) soit exécuté parce que l'employeur l'a permis ou toléré,

(ii) soit effectivement exécuté par l'employé même si une condition expresse du contrat de travail interdit ou limite les heures de travail ou oblige l'employeur à autoriser celles-ci à l'avance;

b) l'employé n'exécute pas de travail, mais il est tenu de rester au lieu de travail :

(i) soit en attendant d'être appelé à travailler ou en se tenant prêt à l'être,

(ii) on a rest or break-time other than an eating period. O. Reg. 285/01, s. 6 (1).

(2) Work shall not be deemed to be performed for an employer during the time the employee,

(a) is entitled to,

(i) take time off work for an eating period,

(ii) take at least six hours or such longer period as is established by contract, custom or practice for sleeping and the employer furnishes sleeping facilities, or

(iii) take time off work in order to engage in the employee's own private affairs or pursuits as is established by contract, custom or practice;

(b) is not at the place of employment and is waiting or holding himself or herself ready for call to work. O. Reg. 285/01, s. 6 (2).

Exemptions re Minimum Wage

Exemptions from Part IX of Act

7. Part IX of the Act does not apply to,

(a) a person who is employed as a student in a recreational program operated by a charitable organization registered under Part I of the *Income Tax Act* (Canada) and whose work or duties are directly connected with the recreational program;

(b) a person employed as a student to instruct or supervise children;

(c) a person employed as a student at a camp for children;

(d) a person who is employed as the superintendent, janitor or caretaker of a residential building and resides in the building. O. Reg. 285/01, s. 7.

Exemptions re Overtime Pay

Exemptions from Part VIII of Act

8. Part VIII of the Act does not apply to,

(a) a person employed as a firefighter as defined in section 1 of the *Fire Protection and Prevention Act, 1997*;

(b) a person whose work is supervisory or managerial in character and who may perform non-supervisory or non-managerial tasks on an irregular or exceptional basis;

(c) a person employed as a fishing or hunting guide;

(d) a person employed,

(ii) soit pendant une période de repos ou une pause autre qu'une pause-repas. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Un travail n'est pas réputé exécuté pour l'employeur pendant la période où l'employé :

a) a le droit, selon le cas :

(i) d'interrompre son travail pour une pause-repas,

(ii) d'interrompre son travail pendant au moins six heures ou la période plus longue prévue par contrat, l'usage ou la pratique courante pour dormir et l'employeur fournit un endroit où l'employé peut dormir,

(iii) d'interrompre son travail afin de vaquer à ses propres affaires ou activités tel que prévu par contrat, l'usage ou la pratique courante;

b) n'est pas au lieu de travail et attend d'être appelé à travailler ou se tient prêt à l'être. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Exemptions : salaire minimum

Exemptions : partie IX de la Loi

7. La partie IX de la Loi ne s'applique pas à la personne employée, selon le cas :

a) en tant qu'étudiant dans le cadre d'un programme récréatif dirigé par un organisme de bienfaisance enregistré en vertu de la partie I de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et dont le travail ou les fonctions sont directement liés au programme;

b) en tant qu'étudiant pour donner des leçons à des enfants ou pour les surveiller;

c) en tant qu'étudiant dans un camp pour enfants;

d) en tant que concierge, employé d'immeuble ou préposé à l'entretien d'un immeuble d'habitation et qui habite cet immeuble. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Exemptions : rémunération des heures supplémentaires

Exemptions : partie VIII de la Loi

8. La partie VIII de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes :

a) la personne employée en tant que pompier au sens de l'article 1 de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*;

b) la personne dont le travail consiste à exercer des fonctions de supervision ou de gestion, mais qui peut exécuter d'autres tâches à l'occasion ou exceptionnellement;

c) la personne employée en tant que guide de pêche ou de chasse;

d) la personne employée :

(i) as a landscape gardener, or

(ii) to install and maintain swimming pools;

(e) a person whose employment is directly related to,

(i) the growing of mushrooms,

(ii) the growing of flowers for the retail and wholesale trade,

(iii) the growing, transporting and laying of sod,

(iv) the growing of trees and shrubs for the retail and wholesale trade,

(v) the breeding and boarding of horses on a farm, or

(vi) the keeping of furbearing mammals, as defined in the *Fish and Wildlife Conservation Act, 1997*, for propagation or the production of pelts for commercial purposes;

(f) a person employed as a student to instruct or supervise children;

(g) a person employed as a student at a camp for children;

(h) a person who is employed as a student in a recreational program operated by a charitable organization registered under Part I of the *Income Tax Act* (Canada) and whose work or duties are directly connected with the recreational program;

(i) a person who is employed as the superintendent, janitor or caretaker of a residential building and resides in the building;

(j) a person employed as a taxi cab driver;

(k) a person employed as an ambulance driver, ambulance driver's helper or first-aid attendant on an ambulance; or

(l) an information technology professional. O. Reg. 285/01, s. 8.

EXEMPTIONS RE PUBLIC HOLIDAYS

Exemptions from Part X of Act

9. (1) Part X of the Act does not apply to,

(a) a person employed as a firefighter as defined in section 1 of the *Fire Protection and Prevention Act, 1997*;

(b) a person employed as a fishing or hunting guide;

(c) a person employed,

(i) as a landscape gardener, or

(ii) to install and maintain swimming pools;

(i) soit en tant que jardinier paysagiste,

(ii) soit pour installer et entretenir des piscines;

e) la personne dont l'emploi est directement lié à l'une ou l'autre des activités suivantes :

(i) la culture de champignons,

(ii) la culture de fleurs pour la vente en gros et au détail,

(iii) la culture, le transport et la pose de gazon,

(iv) la culture d'arbres et d'arbustes pour la vente en gros et au détail,

(v) l'élevage et la garde de chevaux dans une exploitation agricole,

(vi) la garde de mammifères à fourrure au sens de la *Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune* pour la reproduction ou pour la production de peaux dans un but commercial;

f) la personne employée en tant qu'étudiant pour donner des leçons à des enfants ou pour les surveiller;

g) la personne employée en tant qu'étudiant dans un camp pour enfants;

h) la personne employée en tant qu'étudiant dans le cadre d'un programme récréatif dirigé par un organisme de bienfaisance enregistré en vertu de la partie I de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et dont le travail ou les fonctions sont directement liés au programme;

i) la personne employée en tant que concierge, employé d'immeuble ou préposé à l'entretien d'un immeuble d'habitation et qui habite cet immeuble;

j) la personne employée en tant que chauffeur de taxi;

k) la personne employée en tant que conducteur d'ambulance, assistant de conducteur d'ambulance ou préposé aux premiers soins dans une ambulance;

l) les professionnels en technologie de l'information. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

EXEMPTIONS : JOURS FÉRIÉS

Exemptions : partie X de la Loi

9. (1) La partie X de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes :

a) la personne employée en tant que pompier au sens de l'article 1 de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*;

b) la personne employée en tant que guide de pêche ou de chasse;

c) la personne employée :

(i) soit en tant que jardinier paysagiste,

(ii) soit pour installer et entretenir des piscines;

(d) a person whose employment is directly related to,

(i) mushroom growing,

(ii) the growing of flowers for the retail and wholesale trade,

(iii) the growing, transporting and laying of sod,

(iv) the growing of trees and shrubs for the retail and wholesale trade,

(v) the breeding and boarding of horses on a farm, or

(vi) the keeping of furbearing mammals, as defined in the *Fish and Wildlife Conservation Act, 1997*, for propagation or the production of pelts for commercial purposes;

(e) a person employed as a student to instruct or supervise children;

(f) a person employed as a student at a camp for children;

(g) a person who is employed as a student in a recreational program operated by a charitable organization registered under Part I of the *Income Tax Act* (Canada) and whose work or duties are directly connected with the recreational program;

(h) a person who is employed as the superintendent, janitor or caretaker of a residential building and resides in the building;

(i) a person employed as a taxi cab driver;

(j) a person who is employed as a seasonal employee in a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern and provided with room and board; or

(k) a person who is employed under an arrangement whereby he or she may elect to work or not when requested to do so. O. Reg. 285/01, s. 9 (1).

(2) Part X of the Act does not apply to a construction employee who works in the construction industry and receives 7.3 per cent or more of his or her hourly rate or wages for vacation pay or holiday pay. O. Reg. 285/01, s. 9 (2).

EXEMPTION RE RETAIL BUSINESS ESTABLISHMENTS

Application of s. 73 of Act

10. (1) Despite section 73 of the Act, an employee in a retail business establishment shall not refuse to work on a Sunday if he or she agreed, at the time of being hired, to work on Sundays. O. Reg. 285/01, s. 10 (1).

d) la personne dont l'emploi est directement lié à l'une ou l'autre des activités suivantes :

(i) la culture de champignons,

(ii) la culture de fleurs pour la vente en gros et au détail,

(iii) la culture, le transport et la pose de gazon,

(iv) la culture d'arbres et d'arbustes pour la vente en gros et au détail,

(v) l'élevage et la garde de chevaux dans une exploitation agricole,

(vi) la garde de mammifères à fourrure au sens de la *Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune* pour la reproduction ou pour la production de peaux dans un but commercial;

e) la personne employée en tant qu'étudiant pour donner des leçons à des enfants ou pour les surveiller;

f) la personne employée en tant qu'étudiant dans un camp pour enfants;

g) la personne employée en tant qu'étudiant dans le cadre d'un programme récréatif dirigé par un organisme de bienfaisance enregistré en vertu de la partie I de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et dont le travail ou les fonctions sont directement liés au programme;

h) la personne employée en tant que concierge, employé d'immeuble ou préposé à l'entretien d'un immeuble d'habitation et qui habite cet immeuble;

i) la personne employée en tant que chauffeur de taxi;

j) la personne employée en tant qu'employé saisonnier dans un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne et qui est logée et nourrie;

k) la personne employée aux termes d'un arrangement selon lequel elle peut choisir de travailler ou non lorsqu'on le lui demande. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) La partie X de la Loi ne s'applique pas à l'employé de la construction qui travaille dans l'industrie de la construction et qui touche 7,3 pour cent ou plus de son taux horaire ou de son salaire à titre d'indemnité de vacances ou d'indemnité pour congé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

EXEMPTIONS : ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL

Application de l'art. 73 de la Loi

10. (1) Malgré l'article 73 de la Loi, l'employé d'un établissement de commerce de détail ne doit pas refuser de travailler le dimanche s'il a convenu de travailler ce jour-là au moment où il a été embauché. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Subsection (1) does not apply to an employee who declines to work on a Sunday for reasons of religious belief or religious observance. O. Reg. 285/01, s. 10 (2).

(3) The employer shall not make an employee's agreement to work on Sundays a condition of being hired if the condition would be contrary to section 11 of the *Human Rights Code*. O. Reg. 285/01, s. 10 (3).

SPECIAL RULES RE HOMEMAKERS

Homemakers

11. (1) In this section,

"homemaker" means a person who is employed,

(a) to perform homemaking services for a householder or member of a household in the householder's private residence, and

(b) by a person other than the householder. O. Reg. 285/01, s. 11 (1).

(2) Despite section 6, the hours of work in respect of which a homemaker is to be paid at least the minimum wage shall be not more than 12 hours in a day. O. Reg. 285/01, s. 11 (2).

(3) Parts VII (Hours of Work and Eating Periods) and VIII (Overtime Pay) and paragraph 4 of subsection 15 (1) (record of hours worked) of the Act do not apply to a homemaker who is paid in accordance with subsection (2). O. Reg. 285/01, s. 11 (3).

SPECIAL RULES RE HOMEWORKERS

Homeworkers

12. (1) The employer of a homeworker shall advise the homeworker in writing of the type of work that he or she is being employed to perform and,

(a) if the homeworker is to be paid according to the number of hours worked, of the amount to be paid for an hour of work in a regular work week;

(b) if the homeworker is to be paid according to the number of articles or things manufactured, of the amount to be paid for each article or thing manufactured in a regular work week; or

(c) if the homeworker is to be paid on some other basis, the basis on which he or she is to be paid. O. Reg. 285/01, s. 12 (1).

(2) If the employer of a homeworker who is paid according to the number of articles or things manufactured requires the manufacture of a certain number of articles or things to be completed by a certain date or time, the employer shall advise the homeworker of those requirements in writing. O. Reg. 285/01, s. 12 (2).

(3) In this section,

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé qui refuse de travailler le dimanche pour cause de croyance ou d'observance religieuse. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) L'employeur ne doit pas imposer comme condition d'embauche l'obligation pour l'employé de convenir de travailler le dimanche si cette condition devait contrevenir à l'article 11 du *Code des droits de la personne*. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

RÈGLES SPÉCIALES : AIDES FAMILIALES

Aides familiales

11. (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«aide familiale» Personne employée :

a) d'une part, pour fournir des services d'aide familiale pour un chef de ménage ou un membre du ménage dans la résidence privée du chef de ménage;

b) d'autre part, par une personne qui n'est pas le chef de ménage. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Malgré l'article 6, le nombre d'heures de travail à l'égard desquelles une aide familiale doit toucher au moins le salaire minimum ne doit pas dépasser 12 heures par jour. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) Les parties VII (Heures de travail et pauses-repas) et VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ainsi que la disposition 4 du paragraphe 15 (1) (nombre d'heures de travail) de la Loi ne s'appliquent pas à l'aide familiale qui est rémunérée conformément au paragraphe (2). Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

RÈGLES SPÉCIALES : TRAVAILLEURS À DOMICILE

Travailleurs à domicile

12. (1) L'employeur d'un travailleur à domicile avise par écrit ce dernier du genre de travail qu'il est employé pour exécuter et :

a) s'il doit être rémunéré selon le nombre d'heures pendant lesquelles il travaille, de la somme qui lui sera versée pour une heure de travail au cours d'une semaine normale de travail;

b) s'il doit être rémunéré selon le nombre d'articles ou d'objets qu'il fabrique, de la somme qui lui sera versée pour chaque article ou objet fabriqué au cours d'une semaine normale de travail;

c) s'il doit être rémunéré selon d'autres critères, des critères en fonction desquels il doit l'être. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Si l'employeur d'un travailleur à domicile qui est rémunéré selon le nombre d'articles ou d'objets qu'il fabrique exige que la fabrication d'un certain nombre d'articles ou d'objets soit terminée au plus tard à une certaine date ou à un certain moment, il en avise par écrit le travailleur. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) La définition qui suit s'applique au présent article.

"manufacture" includes preparation, improvement, repair, alteration, assembly or completion. O. Reg. 285/01, s. 12 (3).

SPECIAL RULES AND EXEMPTIONS RE OVERTIME PAY

Road building

13. (1) Despite Part VIII of the Act, in the case of an employee engaged at the site of road building in relation to streets, highways or parking lots,

(a) subject to clause (b), the employer shall pay overtime pay for each hour worked in excess of 55 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate; and

(b) if the employee works less than 55 hours in a work week, the difference between 55 hours and the number of hours actually worked, up to an amount not exceeding 22 hours, may be added to the maximum set out in clause (a) for the purpose of determining the employee's overtime pay for the next work week. O. Reg. 285/01, s. 13 (1).

(2) Despite Part VIII of the Act, in the case of an employee engaged at the site of road building in relation to structures such as bridges, tunnels or retaining walls in connection with streets or highways,

(a) subject to clause (b), the employer shall pay overtime pay for each hour worked in excess of 50 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate; and

(b) if the employee works less than 50 hours in a work week, the difference between 50 hours and the number of hours actually worked, up to an amount not exceeding 22 hours, may be added to the maximum set out in clause (a) for the purpose of determining the employee's overtime pay for the next work week. O. Reg. 285/01, s. 13 (2).

Hotels, motels, tourist resorts, restaurants and taverns

14. Despite Part VIII of the Act, the employer shall pay an employee who works for the owner or operator of a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern for 24 weeks or less in a calendar year and who is provided with room and board overtime pay for each hour worked in excess of 50 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate. O. Reg. 285/01, s. 14.

Fresh fruit and vegetable processing

15. Despite Part VIII of the Act, the employer shall pay a seasonal employee whose employment is directly

«fabrication» S'entend en outre de la préparation, de l'amélioration, de la réparation, de la modification, du montage ou de l'achèvement. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

RÈGLES SPÉCIALES ET EXEMPTIONS : RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Construction de routes

13. (1) Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé travaillant sur un chantier de construction de routes relativement à des rues, des voies publiques ou des parcs de stationnement :

a) sous réserve de l'alinéa b), l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 55 heures par semaine de travail;

b) si l'employé travaille moins de 55 heures pendant une semaine de travail, la différence, jusqu'à concurrence de 22 heures, entre 55 heures et les heures qu'il a effectivement effectuées peut être ajoutée au nombre maximal indiqué à l'alinéa a) pour déterminer sa rémunération des heures supplémentaires pour la semaine de travail suivante. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé travaillant sur un chantier de construction de routes relativement à des constructions telles que des ponts, des tunnels ou des murs de soutènement rattachées à des rues ou à des voies publiques :

a) sous réserve de l'alinéa b), l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 50 heures par semaine de travail;

b) si l'employé travaille moins de 50 heures pendant une semaine de travail, la différence, jusqu'à concurrence de 22 heures, entre 50 heures et les heures qu'il a effectivement effectuées peut être ajoutée au nombre maximal indiqué à l'alinéa a) pour déterminer sa rémunération des heures supplémentaires pour la semaine de travail suivante. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Hôtels, motels, lieux de villégiature, restaurants et tavernes

14. Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé qui travaille pour le propriétaire ou l'exploitant d'un hôtel, d'un motel, d'un lieu de villégiature, d'un restaurant ou d'une taverne pendant 24 semaines ou moins au cours d'une année civile et qui est logé et nourri, l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 50 heures par semaine de travail. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Transformation de fruits et légumes frais

15. Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé saisonnier dont l'emploi est directement lié à la

related to the canning, processing and packing of fresh fruits or vegetables or their distribution by the canner, processor or packer overtime pay for each hour worked in excess of 50 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate. O. Reg. 285/01, s. 15.

mise en conserve, à la transformation et à l'emballage de fruits ou de légumes frais ou à la distribution de tels fruits ou légumes par le conserveur, le transformateur ou l'emballeur, l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 50 heures par semaine de travail. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Sewer and watermain construction

16. Despite Part VIII of the Act, the employer shall pay an employee who is employed in laying, altering, repairing or maintaining sewers and watermain and in work incidental thereto, or in guarding the site during the laying, altering, repairing or maintaining of sewers and watermain, overtime pay for each hour worked in excess of 50 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate. O. Reg. 285/01, s. 16.

Construction d'égouts et de conduites d'eau

16. Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé qui est employé à l'installation, à la transformation, à la réparation ou à l'entretien d'égouts et de conduites d'eau et aux travaux qui s'y rapportent, ou à la surveillance des lieux pendant ces opérations, l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 50 heures par semaine de travail. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Local cartage

17. (1) Despite Part VIII of the Act, the employer shall pay an employee who is a driver of a vehicle or a driver's helper overtime pay for each hour worked in excess of 50 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate. O. Reg. 285/01, s. 17 (1).

(2) Subsection (1) applies to employees who are,

(a) drivers of vehicles used in the business of carrying goods for hire within a municipality or to any point not more than five kilometres beyond the municipality's limits; or

(b) drivers' helpers on such vehicles. O. Reg. 285/01, s. 17 (2).

Transport local

17. (1) Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé qui est le conducteur ou l'assistant du conducteur d'un véhicule, l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 50 heures par semaine de travail. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Le paragraphe (1) s'applique aux employés suivants :

a) les conducteurs de véhicules utilisés dans une entreprise de transport de marchandises moyennant paiement dans une municipalité ou dans un rayon d'au plus cinq kilomètres des limites de la municipalité;

b) les assistants des conducteurs de tels véhicules. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Highway transport

18. (1) Despite Part VIII of the Act, the employer shall pay an employee to whom this subsection applies overtime pay for each hour worked in excess of 60 hours in a work week, at an amount not less than one and one-half times the employee's regular rate. O. Reg. 18/06, s. 1.

(2) Subsection (1) applies to an employee who is the driver of any of the following:

1. A truck whose operator held an operating licence under the former Act on December 31, 2005.
2. A truck whose operator held a certificate of intercorporate exemption under the former Act on December 31, 2005, if after that date the truck is operated to carry, for compensation, goods of another person who is not an affiliated corporation under the former Act, such that the operator would be required to hold an operating licence under the former Act if it were still in force.

Transport routier

18. (1) Malgré la partie VIII de la Loi, dans le cas d'un employé à qui s'applique le présent paragraphe, l'employeur rémunère ses heures supplémentaires selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 60 heures par semaine de travail. Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

(2) Le paragraphe (1) s'applique aux employés qui sont les conducteurs de l'un ou l'autre des camions suivants :

1. Un camion dont l'exploitant détenait, le 31 décembre 2005, un permis d'exploitation délivré en vertu de l'ancienne loi.
2. Un camion dont l'exploitant détenait, le 31 décembre 2005, un certificat d'exemption entre personnes morales délivré en vertu de l'ancienne loi et qui, après cette date, est exploité pour transporter, moyennant rémunération, des biens d'une autre personne qui n'est pas une personne morale membre du même groupe au sens de la même loi de telle façon que l'exploitant serait tenu de détenir un

3. A truck that is operated to carry goods of another person for compensation, if the operator,

   i. did not hold an operating licence or a certificate of intercorporate exemption under the former Act on December 31, 2005, and

   ii. would be required to hold an operating licence under the former Act if it were still in force. O. Reg. 18/06, s. 1.

(3) For the purposes of paragraph 2 of subsection (2), subsection 3 (6) of the former Act does not apply. O. Reg. 18/06, s. 1.

(4) For the purposes of subparagraph 3 ii of subsection (2), subsections 3 (5) and (6) of the former Act do not apply. O. Reg. 18/06, s. 1.

(5) Subsection (1) does not apply to an employee to whom section 17 applies. O. Reg. 18/06, s. 1.

(6) For the purposes of this section, in computing the number of hours worked by an employee in a week, only the hours during which he or she is directly responsible for the truck shall be included. O. Reg. 18/06, s. 1.

(7) In this section,

"commercial motor vehicle" has the same meaning as in the former Act; ("véhicule automobile utilitaire")

"former Act" means the *Truck Transportation Act*; ("ancienne loi")

"operate" has the same meaning as in the former Act, and "operator" has a corresponding meaning; ("exploiter", "exploitant")

"truck" means a commercial motor vehicle or the combination of a commercial motor vehicle and trailer or trailers drawn by it. ("camion") O. Reg. 18/06, s. 1.

Special Rules re Domestic Workers

Domestic workers

19. (1) A householder shall provide the domestic worker with written particulars of employment respecting,

(a) the regular hours of work, including the starting and finishing times; and

(b) the hourly rate of pay. O. Reg. 285/01, s. 19 (1).

(2) If the householder provides room or board to the domestic employee, the following are the amounts that shall be deemed to have been paid as wages for the purposes of determining whether the minimum wage set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, has been paid:

permis d'exploitation délivré en vertu de cette loi si elle était encore en vigueur.

3. Un camion qui est exploité pour transporter des biens d'une autre personne moyennant rémunération si l'exploitant réunit les conditions suivantes :

   i. le 31 décembre 2005, il ne détenait pas de permis d'exploitation ou de certificat d'exemption entre personnes morales délivré en vertu de l'ancienne loi,

   ii. il serait tenu de détenir un permis d'exploitation délivré en vertu de l'ancienne loi si elle était encore en vigueur. Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

(3) Pour l'application de la disposition 2 du paragraphe (2), le paragraphe 3 (6) de l'ancienne loi ne s'applique pas. Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

(4) Pour l'application de la sous-disposition 3 ii du paragraphe (2), les paragraphes 3 (5) et (6) de l'ancienne loi ne s'appliquent pas. Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

(5) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux employés auxquels s'applique l'article 17. Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

(6) Pour l'application du présent article, seules les heures pendant lesquelles l'employé est directement responsable du camion entrent dans le calcul des heures de travail qu'il a effectuées au cours d'une semaine. Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

(7) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«ancienne loi» La *Loi sur le camionnage*. («former Act»)

«camion» Véhicule automobile utilitaire ou un ensemble formé d'un véhicule automobile utilitaire tractant une ou plusieurs remorques. («truck»)

«exploiter» S'entend au sens de l'ancienne loi. Le terme «exploitant» a un sens correspondant. («operate», «operator»)

«véhicule automobile utilitaire» S'entend au sens de l'ancienne loi. («commercial motor vehicle») Règl. de l'Ont. 18/06, art. 1.

Règles spéciales : travailleurs domestiques

Travailleurs domestiques

19. (1) Un chef de ménage communique par écrit au travailleur domestique les détails de l'emploi relativement à ce qui suit :

a) les heures normales de travail, y compris l'heure à laquelle il commence à travailler et celle à laquelle il finit;

b) le taux horaire de paie. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Si le chef de ménage fournit le logement ou les repas à l'employé domestique, les sommes suivantes sont celles qui sont réputées avoir été versées à titre de salaire afin de déterminer si le salaire minimum indiqué au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, a été versé :

Private room	$31.70 a week.
Non-private room	$0.00
Board	$2.55 a meal and not more than $53.55 a week.
Both room and board	$85.25 a week if the room is private and $53.55 a week if the room is not private.

O. Reg. 285/01, s. 19 (2); O. Reg. 401/03, s. 3.

(3) The amount provided in subsection (2) in respect of a room shall be deemed to have been paid as wages only if the room is,

(a) reasonably furnished and reasonably fit for human habitation;

(b) supplied with clean bed linen and towels; and

(c) reasonably accessible to proper toilet and wash-basin facilities. O. Reg. 285/01, s. 19 (3).

(4) Room or board shall not be deemed to have been paid by the householder to the domestic employee as wages unless the employee has received the meals or occupied the room. O. Reg. 285/01, s. 19 (4).

SPECIAL RULES RE RESIDENTIAL CARE WORKERS

Residential care workers

20. (1) In this section,

"day" means the 24-hour period between 12:00 midnight on a day and 12:00 midnight on the next day. O. Reg. 285/01, s. 20 (1).

(2) Despite section 6 and subject to subsection (3), the employer shall pay to a residential care worker for each day of work wages in a minimum amount, not less than an amount calculated by multiplying 12 hours by the worker's regular rate, which shall not be less than the minimum wage. O. Reg. 285/01, s. 20 (2).

(3) If a residential care worker, by arrangement with the employer, is free from the performance of normal and regular duties in a day and as a result works less than 12 hours, the worker shall be paid wages not less than an amount calculated by multiplying the number of hours actually worked by the worker's regular rate as mentioned in subsection (2). O. Reg. 285/01, s. 20 (3).

(4) In addition to the wage payable under subsection (2), the employer shall pay to a residential care worker not less than the worker's regular rate for not more than three additional hours worked in excess of 12 hours of work in a day, if the worker,

(a) makes and keeps an accurate daily record of the number of hours worked in the day; and

Chambre à un lit	31,70 $ par semaine.
Chambre à plusieurs lits	0 $
Repas	2,55 $ par repas, jusqu'à concurrence de 53,55 $ par semaine.
Chambre et repas	85,25 $ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 53,55 $ par semaine dans les autres cas.

Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) La somme prévue au paragraphe (2) à l'égard d'une chambre est réputée avoir été versée à titre de salaire que si elle remplit les conditions suivantes :

a) elle est raisonnablement meublée et est raisonnablement propre à l'habitation;

b) elle est approvisionnée en draps de lit, en taies d'oreillers et en serviettes propres;

c) elle donne raisonnablement accès à une toilette et à un lavabo convenables. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(4) Le chef de ménage n'est réputé avoir payé la chambre ou les repas à l'employé domestique à titre de salaire que si celui-ci a pris les repas ou occupé la chambre. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

RÈGLES SPÉCIALES : PRÉPOSÉS AUX SOINS EN ÉTABLISSEMENT

Préposés aux soins en établissement

20. (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«journée» Période de 24 heures comprise entre minuit un jour donné et minuit le lendemain. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Malgré l'article 6 et sous réserve du paragraphe (3), l'employeur verse à un préposé aux soins en établissement, par journée de travail, un salaire dont le montant minimum équivaut à au moins le produit de 12 heures par le taux horaire normal du préposé, lequel taux ne doit pas être inférieur au salaire minimum. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) Si, aux termes d'un arrangement pris avec l'employeur, le préposé aux soins en établissement est dégagé de ses tâches habituelles normales pendant une journée donnée et qu'il travaille moins de 12 heures en conséquence, il touche un salaire équivalant à au moins le produit du nombre d'heures qu'il a effectivement effectuées par son taux horaire normal précisé au paragraphe (2). Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(4) Outre le salaire payable en application du paragraphe (2), l'employeur verse au préposé aux soins en établissement au moins son taux horaire normal pour au plus trois heures additionnelles qu'il effectue en sus de 12 heures de travail par journée, si le préposé :

a) d'une part, tient un relevé quotidien exact des heures qu'il a effectuées pendant la journée;

(b) provides the record to the employer on or before the first pay day after the pay day for the pay period in which the work is performed. O. Reg. 285/01, s. 20 (4).

b) d'autre part, remet le relevé à l'employeur au plus tard le premier jour de paie qui suit celui de la période de paie au cours de laquelle le travail est exécuté. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Free time

21. (1) Despite section 18 of the Act, every employer shall give to a residential care worker not less than 36 hours in each work week, either consecutive or as may be arranged with the consent of the worker, free from the performance of any duties for the employer. O. Reg. 285/01, s. 21 (1).

(2) If the residential care worker consents, at the employer's request, to do work during a free hour mentioned in subsection (1),

(a) that hour shall be added to one of the next eight 36-hour periods of free time; or

(b) the employer shall pay the residential care worker at least one and one-half times the worker's regular rate for the time spent doing work during a free hour. O. Reg. 285/01, s. 21 (2).

Inactivité

21. (1) Malgré l'article 18 de la Loi, chaque employeur accorde au préposé aux soins en établissement au moins 36 heures d'inactivité par semaine de travail, consécutives ou conformes à un arrangement auquel le préposé a consenti. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Si le préposé aux soins en établissement consent, à la demande de l'employeur, à travailler pendant une heure d'inactivité visée au paragraphe (1) :

a) soit l'heure en question est ajoutée à l'une des huit prochaines périodes d'inactivité de 36 heures;

b) soit l'employeur lui verse au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent pour le temps qu'il a consacré à travailler pendant une heure d'inactivité. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

When work deemed not to be performed

22. Despite section 6, work shall be deemed not to be performed during any time that satisfies the following conditions:

1. The residential care worker spends the time at the dwelling or cottage,
   i. attending to private affairs or pursuits, or
   ii. resting, sleeping or eating.
2. The time is, by agreement with the employer, free from the performance of any duties. O. Reg. 285/01, s. 22.

Travail réputé non exécuté

22. Malgré l'article 6, un travail est réputé ne pas être exécuté pendant toute période qui satisfait aux conditions suivantes :

1. Le préposé aux soins en établissement passe la période au logement ou au chalet :
   i. soit pour vaquer à ses propres affaires ou activités,
   ii. soit pour se reposer, dormir ou manger.
2. La période est une période d'inactivité tel que convenu avec l'employeur. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Exemptions

23. Parts VII (Hours of Work and Eating Periods) and VIII (Overtime Pay) and paragraph 4 of subsection 15 (1) (record of hours worked) of the Act do not apply to or in respect of a residential care worker. O. Reg. 285/01, s. 23.

Exemptions

23. Les parties VII (Heures de travail et pauses-repas) et VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ainsi que la disposition 4 du paragraphe 15 (1) (nombre d'heures de travail) de la Loi ne s'appliquent pas aux préposés aux soins en établissement ni à leur égard. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Special Rules re Fruit, Vegetable and Tobacco Harvesters

Application

24. Sections 25, 26 and 27 apply to an employee who is employed on a farm to harvest fruit, vegetables or tobacco for marketing or storage. O. Reg. 285/01, s. 24.

Minimum wage

25. (1) For each pay period, the employer shall pay a minimum wage of not less than the amounts set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be. O. Reg. 285/01, s. 25 (1); O. Reg. 401/03, s. 4 (1).

Règles spéciales : préposés à la cueillette de fruits, de légumes et de tabac

Application

24. Les articles 25, 26 et 27 s'appliquent aux employés employés dans une exploitation agricole pour y cueillir des fruits, des légumes ou du tabac aux fins de commercialisation ou d'entreposage. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Salaire minimum

25. (1) Pour chaque période de paie, l'employeur verse un salaire minimum équivalant à au moins les sommes indiquées au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) The employer shall be deemed to comply with subsection (1) if employees are paid a piece work rate that is customarily and generally recognized in the area as having been set so that an employee exercising reasonable effort would, if paid such a rate, earn at least the amounts set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be. O. Reg. 285/01, s. 25 (2); O. Reg. 401/03, s. 4 (2).

(3) Subsection (2) does not apply in respect of an employee described in paragraph 1 of subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be. O. Reg. 285/01, s. 25 (3); O. Reg. 401/03, s. 4 (3).

(4) For the purposes of this section,

"piece work rate" means a rate of pay calculated on the basis of a unit of work performed. O. Reg. 285/01, s. 25 (4).

(5) If an employer provides room or board to an employee, the following are the amounts which shall be deemed to have been paid by the employer to the employee as wages for the purposes of determining whether the minimum wage set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, has been paid:

Serviced housing accommodation	$99.35 a week.
Housing accommodation	$73.30 a week.
Room	$31.70 a week if the room is private and $15.85 a week if the room is not private.
Board	$2.55 a meal and not more than $53.55 a week.
Both room and board	$85.25 a week if the room is private and $69.40 a week if the room is not private.

O. Reg. 285/01, s. 25 (5); O. Reg. 401/03, s. 4 (4).

(6) The amount provided in subsection (5) in respect of housing accommodation shall be deemed to have been paid as wages only if the accommodation,

(a) is reasonably fit for human habitation;

(b) includes a kitchen with cooking facilities;

(c) includes at least two bedrooms or a bedroom and a living room; and

(d) has its own private toilet and washing facilities. O. Reg. 285/01, s. 25 (6).

(7) The amount provided in subsection (5) in respect of serviced housing accommodation shall be deemed to have been paid as wages only if,

(a) the accommodation complies with clauses (6) (a) to (d); and

(b) light, heat, fuel, water, gas or electricity are provided at the employer's expense. O. Reg. 285/01, s. 25 (7).

(2) L'employeur est réputé se conformer au paragraphe (1) si les employés touchent le tarif à la pièce qui est habituellement et généralement reconnu dans le secteur comme ayant été fixé de sorte que l'employé qui fait des efforts raisonnables gagnerait au moins les sommes indiquées au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, s'il touchait ce tarif. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas à l'égard des employés visés à la disposition 1 du paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(4) La définition qui suit s'applique au présent article.

«tarif à la pièce» S'entend du taux de paie par pièce exécutée. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(5) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, les sommes suivantes sont celles qu'il est réputé lui avoir versées à titre de salaire afin de déterminer si le salaire minimum indiqué au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas, a été versé :

Logement autonome avec services	99,35 $ par semaine.
Logement autonome	73,30 $ par semaine.
Chambre	31,70 $ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 15,85 $ par semaine dans les autres cas.
Repas	2,55 $ par repas, jusqu'à concurrence de 53,55 $ par semaine.
Chambre et repas	85,25 $ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 69,40 $ par semaine dans les autres cas.

Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(6) La somme prévue au paragraphe (5) à l'égard d'un logement autonome n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que s'il remplit les conditions suivantes :

a) il est raisonnablement propre à l'habitation;

b) il comprend une cuisine aménagée;

c) il comprend au moins deux chambres ou une chambre et un salon;

d) il comprend sa propre salle de bains. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(7) La somme prévue au paragraphe (5) à l'égard d'un logement autonome avec services n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que si :

a) d'une part, il est conforme aux alinéas (6) a) à d);

b) d'autre part, l'éclairage, le chauffage, le combustible, l'eau, le gaz ou l'électricité y sont fournis aux frais de l'employeur. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(8) The amount provided in subsection (5) in respect of a room shall be deemed to have been paid as wages only if the room is,

(a) reasonably furnished and reasonably fit for human habitation;

(b) supplied with clean bed linen and towels; and

(c) reasonably accessible to proper toilet and wash-basin facilities. O. Reg. 285/01, s. 25 (8).

(9) Room or board shall not be deemed to have been paid by the employer to an employee as wages unless the employee has received the meals or occupied the room. O. Reg. 285/01, s. 25 (9).

Vacation or vacation pay

26. (1) If an employee has been employed by the employer for 13 weeks or more, the employer shall, in accordance with Part XI of the Act,

(a) give the employee a vacation with pay; or

(b) pay the employee vacation pay. O. Reg. 285/01, s. 26 (1).

(2) An employee entitled to vacation pay under subsection (1) earns vacation pay from the commencement of his or her employment. O. Reg. 285/01, s. 26 (2).

(3) Section 41 of the Act does not apply to the employee. O. Reg. 285/01, s. 26 (3).

Public holidays

27. (1) Part X of the Act applies to an employee who has been employed by an employer for a period of 13 weeks or more. O. Reg. 285/01, s. 27 (1).

(2) For the purposes of this section, an employee shall be deemed to be employed in a continuous operation. O. Reg. 285/01, s. 27 (2).

(3) Subsection (1) does not apply to a person who is employed under an arrangement whereby he or she may elect to work or not when requested to do so. O. Reg. 285/01, s. 27 (3).

Special Rules re Commission Automobile Sales Sector

Commission automobile sales sector

28. (1) This section applies with respect to employees who sell automobiles partially or exclusively on a commission basis. O. Reg. 285/01, s. 28 (1).

(2) For each pay period, the employer shall pay to each employee an amount that is at least equal to the amount the employee would have earned at the minimum wage set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be. O. Reg. 285/01, s. 28 (2); O. Reg. 401/03, s. 5.

(3) A pay period shall not exceed one month. O. Reg. 285/01, s. 28 (3).

(8) La somme prévue au paragraphe (5) à l'égard d'une chambre n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que si elle remplit les conditions suivantes :

a) elle est raisonnablement meublée et est raisonnablement propre à l'habitation;

b) elle est approvisionnée en draps de lit, en taies d'oreillers et en serviettes propres;

c) elle donne raisonnablement accès à une toilette et à un lavabo convenables. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(9) L'employeur n'est réputé avoir payé la chambre ou les repas à l'employé à titre de salaire que si celui-ci a pris les repas ou occupé la chambre. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Vacances ou indemnité de vacances

26. (1) S'il a employé l'employé pendant 13 semaines ou plus, l'employeur, conformément à la partie XI de la Loi :

a) soit lui accorde des vacances et une indemnité de vacances;

b) soit lui verse une indemnité de vacances. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) L'employé qui a droit à une indemnité de vacances en application du paragraphe (1) commence à l'accumuler dès qu'il commence son emploi. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) L'article 41 de la Loi ne s'applique pas à l'employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Jours fériés

27. (1) La partie X de la Loi s'applique à l'employé qu'un employeur a employé pendant 13 semaines ou plus. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Pour l'application du présent article, l'employé est réputé employé dans une exploitation à fonctionnement ininterrompu. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à la personne employée aux termes d'un arrangement selon lequel elle peut choisir de travailler ou non lorsqu'on le lui demande. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Règles spéciales : secteur de la vente d'automobiles à commission

Secteur de la vente d'automobiles à commission

28. (1) Le présent article s'applique à l'égard des employés qui vendent des automobiles partiellement ou entièrement à commission. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Pour chaque période de paie, l'employeur verse à chaque employé une somme équivalant à au moins la somme qu'il aurait gagnée au salaire minimum indiqué au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) ou (1.4), selon le cas. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) La période de paie ne doit pas dépasser un mois. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(4) Payments made to an employee shall be reconciled with wages earned by the employee for each reconciliation period. O. Reg. 285/01, s. 28 (4).

(5) No balance shall be carried forward past any reconciliation period. O. Reg. 285/01, s. 28 (5).

(6) The reconciliation of payments made to an employee and wages earned by an employee shall not result in any employee receiving less than the prescribed minimum wage for any pay period. O. Reg. 285/01, s. 28 (6).

(7) For each year, the reconciliation periods shall be:

1. January 1 - March 31.
2. April 1 - June 30.
3. July 1 - September 30.
4. October 1 - December 31. O. Reg. 285/01, s. 28 (7).

(8) If an employee's employment terminates before the end of a reconciliation period, payments made to the employee shall be reconciled with wages earned by him or her, and subsection (6) applies. O. Reg. 285/01, s. 28 (8).

Special Rule re Employees Who May Elect To Work or Not

Employees who may elect to work or not

29. (1) This section applies to a person who is employed under an arrangement whereby he or she may elect to work or not when requested to do so. O. Reg. 285/01, s. 29 (1).

(2) If the employee works on a public holiday, the employer shall pay the employee at least one and one-half times his or her regular rate. O. Reg. 285/01, s. 29 (2).

Director's Approvals

30., 31. Revoked: O. Reg. 50/05, s. 1.

Certain approved agreements irrevocable

32. (1) Despite subsection 17 (6) of the Act, an agreement under subsection 17 (2) of the Act that was made at the time of the employee's hiring and that has been approved by the Director is irrevocable unless both the employer and the employee agree to its revocation. O. Reg. 285/01, s. 32 (1); O. Reg. 50/05, s. 2.

(2) The Director may impose conditions in granting an approval. O. Reg. 285/01, s. 32 (2).

Exemption re Certain Existing Arrangements

Existing arrangements for long shifts

32.1 (1) Clause 17 (1) (a) of the Act does not apply with respect to the class of employees each of whom,

(4) Le rapprochement des versements faits à l'employé et du salaire qu'il a gagné est effectué pour chaque période de rapprochement. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(5) Aucun solde ne doit être reporté au-delà d'une période de rapprochement. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(6) Le rapprochement des versements faits à l'employé et du salaire qu'il a gagné ne doit pas faire en sorte que l'employé touche moins que le salaire minimum prescrit pour une période de paie. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(7) Les périodes de rapprochement pour chaque année sont les suivantes :

1. La période comprise entre le 1er janvier et le 31 mars.
2. La période comprise entre le 1er avril et le 30 juin.
3. La période comprise entre le 1er juillet et le 30 septembre.
4. La période comprise entre le 1er octobre et le 31 décembre. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(8) Si l'emploi de l'employé se termine avant la fin d'une période de rapprochement, les versements qui lui ont été faits et le salaire qu'il a gagné sont rapprochés et le paragraphe (6) s'applique. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Règle spéciale : employés autorisés à choisir de travailler ou non

Employés autorisés à choisir de travailler ou non

29. (1) Le présent article s'applique à la personne employée aux termes d'un arrangement selon lequel elle peut choisir de travailler ou non lorsqu'on le lui demande. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Si l'employé travaille un jour férié, l'employeur lui verse au moins une fois et demie son taux horaire normal. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Approbations du directeur

30. et 31. Dispositions abrogées avant le dépôt de la version française du règlement. Voir le Règl. de l'Ont. 50/05, art. 1.

Certaines ententes irrévocables

32. (1) Malgré le paragraphe 17 (6) de la Loi, l'entente visée au paragraphe 17 (2) de la Loi qui a été conclue au moment de l'embauche de l'employé et approuvée par le directeur est irrévocable à moins que l'employeur et l'employé ne conviennent de la révoquer. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Le directeur peut assortir son approbation de conditions. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Exemptions : certains arrangements existants

Arrangements existants à l'égard de postes plus longs

32.1 (1) L'alinéa 17 (1) a) de la Loi ne s'applique pas à l'égard de la catégorie d'employés dont chacun est un employé qui remplit les conditions suivantes :

(a) has an arrangement described in subsection (2) with an employer to whom a permit was issued under section 18 of the *Employment Standards Act*; and

(b) is not required by the employer to work more than 10 hours a day. O. Reg. 361/01, s. 1.

(2) The arrangement,

(a) provides that the employee is willing to work, at the employer's request, more hours per day than the number of hours in his or her regular work day;

(b) was made at or before the time of the employee's hiring and before September 4, 2001; and

(c) has not been revoked by the mutual consent of the employer and employee. O. Reg. 361/01, s. 1.

(3) The terms of the arrangement need not be reduced to writing. O. Reg. 361/01, s. 1.

33. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 285/01, s. 33.

a) il a conclu un arrangement visé au paragraphe (2) avec un employeur à qui un permis a été délivré en vertu de l'article 18 de la *Loi sur les normes d'emploi*;

b) l'employeur ne l'oblige pas à travailler plus de 10 heures par jour. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) L'arrangement réunit les conditions suivantes :

a) il prévoit que l'employé est disposé à travailler, à la demande de l'employeur, un nombre d'heures par jour supérieur à celui de sa journée normale de travail;

b) il a été conclu au plus tard au moment où l'employé a été embauché, mais avant le 4 septembre 2001;

c) il n'a pas été révoqué du consentement mutuel de l'employeur et de l'employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) Les conditions de l'arrangement n'ont pas besoin d'être consignées par écrit. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

33. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ÉTAIT UNE DISPOSITION D'ENTRÉE EN VIGUEUR.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 476/06

No Amendments

FAMILY MEDICAL LEAVE — PRESCRIBED INDIVIDUALS

Individuals prescribed as family members

1. (1) The following individuals are prescribed as family members for the purpose of section 49.1 of the Act:

1. A brother or sister of the employee.
2. A grandparent of the employee or of the employee's spouse.
3. A grandchild of the employee or of the employee's spouse.
4. The father-in-law or mother-in-law of the employee.
5. A brother-in-law or sister-in-law of the employee.
6. A son-in-law or daughter-in-law of the employee or of the employee's spouse.
7. An uncle or aunt of the employee or of the employee's spouse.
8. The nephew or niece of the employee or of the employee's spouse.
9. The spouse of the employee's grandchild, uncle, aunt, nephew or niece.
10. A foster parent of the employee's spouse.
11. A person who considers the employee to be like a family member. O. Reg. 476/06, s. 1 (1).

(2) In paragraphs 1 to 5 of subsection (1), a reference to a relationship includes the corresponding "step" relationship. O. Reg. 476/06, s. 1 (2).

(3) An example of the effect of subsection (2) is that paragraph 2 of subsection (1) includes a step-grandparent of the employee or of the employee's spouse. O. Reg. 476/06, s. 1 (3).

Condition

2. This Regulation applies to an employee who takes leave under section 49.1 of the Act to provide care or support to a person described in paragraph 11 of subsection 1 (1) only if the employee, on the employer's request, provides the employer with a copy of the document provided to an agency or department of the Government of Canada for the purpose of claiming compassionate care benefits under the *Employment Insurance Act* (Canada) in which it is stated that the employee is considered to be like a family member. O. Reg. 476/06, s. 2.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 476/06

Aucune modification

CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE — PARTICULIERS PRESCRITS

Particuliers prescrits comme membres de la famille

1. (1) Les particuliers suivants sont prescrits comme étant des membres de la famille pour l'application de l'article 49.1 de la Loi :

1. Un frère ou une soeur de l'employé.
2. Un grand-parent de l'employé ou de son conjoint.
3. Un petit-enfant de l'employé ou de son conjoint.
4. Un beau-parent de l'employé.
5. Un beau-frère ou une belle-soeur de l'employé.
6. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
7. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
8. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
9. Le conjoint d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce de l'employé.
10. Le père ou la mère de la famille d'accueil du conjoint de l'employé.
11. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille. Règl. de l'Ont. 476/06, par. 1 (1).

(2) Les liens de parenté mentionnés aux dispositions 1 à 5 du paragraphe (1) visent également les mêmes liens par alliance. Règl. de l'Ont. 476/06, par. 1 (2).

(3) À titre d'illustration de l'effet du paragraphe (2), la disposition 2 du paragraphe (1) vise également les grands-parents par alliance de l'employé ou de son conjoint. Règl. de l'Ont. 476/06, par. 1 (3).

Condition

2. Le présent règlement ne s'applique aux employés qui prennent un congé en vertu de l'article 49.1 de la Loi pour offrir des soins ou du soutien à une personne visée à la disposition 11 du paragraphe 1 (1) que s'ils fournissent à leur employeur, à sa demande, une copie du document fourni à un organisme ou à un ministère du gouvernement du Canada dans le cadre d'une demande de prestations de soignant et portant qu'ils sont considérés comme des membres de la famille. Règl. de l'Ont. 476/06, art. 2.

ONTARIO REGULATION 316/04

Amended to O. Reg. 524/05

POSTING OF INFORMATION CONCERNING RIGHTS AND OBLIGATIONS

Material to be posted

1. The material that is prescribed for the purposes of subsection 2 (1) of the Act is the poster prepared by the Ministry, identified as version 2.0 and entitled "What You Should Know About The Ontario Employment Standards Act", whether printed in colour or in black and white. O. Reg. 316/04, s. 1.

2. OMITTED (REVOKES OTHER REGULATIONS). O. Reg. 316/04, s. 2.

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 316/04

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 524/05

AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Document à afficher

1. Le document prescrit pour l'application du paragraphe 2 (1) de la Loi est l'affiche préparée par le ministère, dans sa version 2.0, et intitulée «What You Should Know About The Ontario Employment Standards Act», qu'elle soit imprimée en couleur ou en noir et blanc. Règl. de l'Ont. 524/05, art. 1.

2. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ABROGEAIT D'AUTRES RÈGLEMENTS.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 288/01

Amended to O. Reg. 492/06

TERMINATION AND SEVERANCE OF EMPLOYMENT

Definitions

1. In this Regulation,

"construction employee" has the same meaning as in Ontario Regulation 285/01 (Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage). O. Reg. 288/01, s. 1; O. Reg. 492/06, s. 1.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

Employees not entitled to notice of termination or termination pay

2. (1) The following employees are prescribed for the purposes of section 55 of the Act as employees who are not entitled to notice of termination or termination pay under Part XV of the Act:

1. Subject to subsection (2), an employee who is hired on the basis that his or her employment is to terminate on the expiry of a definite term or the completion of a specific task.
2. An employee on a temporary lay-off.
3. An employee who has been guilty of wilful misconduct, disobedience or wilful neglect of duty that is not trivial and has not been condoned by the employer.
4. An employee whose contract of employment has become impossible to perform or has been frustrated by a fortuitous or unforeseeable event or circumstance.
5. An employee whose employment is terminated after refusing an offer of reasonable alternative employment with the employer.
6. An employee whose employment is terminated after refusing alternative employment made available through a seniority system.
7. An employee who is on a temporary lay-off and does not return to work within a reasonable time after having been requested by his or her employer to do so.
8. An employee whose employment is terminated during or as a result of a strike or lock-out at the place of employment.
9. A construction employee.
10. An employee who is employed under an arrangement whereby he or she may elect to work or not to work when requested to do so.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 288/01

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 492/06

LICENCIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«employé de la construction» S'entend au sens du Règlement de l'Ontario 285/01 (Exemptions, règles spéciales et fixation du salaire minimum). Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 492/06, art. 1.

LICENCIEMENT

Aucun droit au préavis de licenciement ni à l'indemnité de licenciement

2. (1) Les employés suivants sont prescrits, pour l'application de l'article 55 de la Loi, comme employés qui n'ont pas droit au préavis de licenciement ni à l'indemnité de licenciement prévus par la partie XV de la Loi :

1. Sous réserve du paragraphe (2), les employés avec lesquels il est convenu, au moment où ils sont embauchés, que leur emploi se terminera à l'expiration d'une période déterminée ou à l'achèvement d'un travail donné.
2. Les employés mis à pied temporairement.
3. Les employés coupables d'un acte d'inconduite délibérée, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de leurs fonctions qui n'est pas frivole et que l'employeur n'a pas toléré.
4. Les employés dont le contrat de travail est devenu impossible à exécuter, ou autrement inexécutable, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles.
5. Les employés qui sont licenciés après avoir refusé l'offre d'un autre emploi raisonnable auprès de l'employeur.
6. Les employés qui sont licenciés après avoir refusé un autre emploi auquel ils peuvent prétendre en raison d'un régime d'ancienneté.
7. Les employés mis à pied temporairement qui ne reprennent pas le travail dans un délai raisonnable après que leur employeur le leur a demandé.
8. Les employés qui sont licenciés pendant une grève ou un lock-out survenu à leur lieu de travail ou par suite de l'un ou de l'autre.
9. Les employés de la construction.
10. Les employés qui sont employés aux termes d'un arrangement selon lequel ils peuvent choisir de travailler ou non lorsqu'on le leur demande.

11. An employee whose employment is terminated when he or she reaches the age of retirement in accordance with the employer's established practice, but only if the termination would not contravene the *Human Rights Code*.
12. An employee,
    i. whose employer is engaged in the building, alteration or repair of a ship or vessel with a gross tonnage of over ten tons designed for or used in commercial navigation,
    ii. to whom a legitimate supplementary unemployment benefit plan agreed on by the employee or his or her agent applies, and
    iii. who agrees or whose agent agrees to the application of this exemption. O. Reg. 288/01, s. 2 (1); O. Reg. 549/05, s. 1 (1); O. Reg. 492/06, s. 2.

(2) Paragraph 1 of subsection (1) does not apply if,

(a) the employment terminates before the expiry of the term or the completion of the task;

(b) the term expires or the task is not yet completed more than 12 months after the employment commences; or

(c) the employment continues for three months or more after the expiry of the term or the completion of the task. O. Reg. 288/01, s. 2 (2).

(3) Paragraph 4 of subsection (1) does not apply if the impossibility or frustration is the result of an illness or injury suffered by the employee. O. Reg. 549/05, s. 1 (2).

Notice, 50 or more employees

3. (1) The following periods are prescribed for the purposes of subsection 58 (1) of the Act:

1. Notice shall be given at least eight weeks before termination if the number of employees whose employment is terminated is 50 or more but fewer than 200.
2. Notice shall be given at least 12 weeks before termination if the number of employees whose employment is terminated is 200 or more but fewer than 500.
3. Notice shall be given at least 16 weeks before termination, if the number of employees whose employment is terminated is 500 or more. O. Reg. 288/01, s. 3 (1).

(2) The following information is prescribed as the information to be provided to the Director under clause 58 (2) (a) of the Act and to be posted under clause 58 (2) (b) of the Act:

1. The employer's name and mailing address.

11. Les employés qui sont licenciés lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite conformément à la pratique établie de l'employeur, à condition que le licenciement ne contrevienne pas au *Code des droits de la personne*.
12. Les employés qui réunissent les conditions suivantes :
    i. leur employeur se livre à la construction, à la modification ou à la réparation de navires ou de bateaux d'un tonnage brut supérieur à 10 tonnes conçus ou utilisés pour la navigation commerciale,
    ii. un régime légitime de prestations supplémentaires de chômage dont eux-mêmes ou leur mandataire ont convenu s'applique à eux,
    iii. eux-mêmes ou leur mandataire conviennent de l'application de la présente exemption. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 549/05, par. 1 (1); Règl. de l'Ont. 492/06, art. 2.

(2) La disposition 1 du paragraphe (1) ne s'applique pas si, selon le cas :

a) le licenciement se produit avant l'expiration de la période ou l'achèvement du travail;

b) la période expire ou le travail n'est pas encore achevé plus de 12 mois après le début de l'emploi;

c) l'emploi continue pendant au moins trois mois après l'expiration de la période ou l'achèvement du travail. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(3) La disposition 4 du paragraphe (1) ne s'applique pas si le contrat de travail ne peut être exécuté en raison d'une maladie dont l'employé est atteint ou d'une blessure qu'il a subie. Règl. de l'Ont. 549/05, par. 1 (2).

Préavis, 50 employés ou plus

3. (1) Les délais suivants sont prescrits pour l'application du paragraphe 58 (1) de la Loi :

1. Le préavis est donné au moins huit semaines avant le licenciement si le nombre d'employés qui sont licenciés s'élève à 50 ou plus mais à moins de 200.
2. Le préavis est donné au moins 12 semaines avant le licenciement si le nombre d'employés qui sont licenciés s'élève à 200 ou plus mais à moins de 500.
3. Le préavis est donné au moins 16 semaines avant le licenciement si le nombre d'employés qui sont licenciés s'élève à 500 ou plus. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(2) Les renseignements suivants sont prescrits comme renseignements à fournir au directeur en application de l'alinéa 58 (2) a) de la Loi et à afficher en application de l'alinéa 58 (2) b) de la Loi :

1. Les nom et adresse postale de l'employeur.

2. The location or locations where the employees whose employment is being terminated work.
3. The number of employees working at each location who are paid,
   i. on an hourly basis,
   ii. on a salaried basis, and
   iii. on some other basis.
4. The number of employees whose employment is being terminated at each location who are paid,
   i. on an hourly basis,
   ii. on a salaried basis, and
   iii. on some other basis.
5. The date or dates on which it is anticipated that the employment of the employees referred to in paragraph 4 will be terminated.
6. The name of any trade union local representing any of the employees whose employment is being terminated.
7. The economic circumstances surrounding the terminations.
8. The name, title and telephone number of the individual who completed the form on behalf of the employer. O. Reg. 288/01, s. 3 (2).

(3) The employer shall provide the information referred to in subsection (2) to the Director by setting it out in the form approved by the Director under clause 58 (2) (a) of the Act and delivering the form to the Employment Practices Branch of the Ministry of Labour between 9 a.m. and 5 p.m. on any day other than a Saturday, Sunday or other day on which the offices of the Branch are closed. O. Reg. 288/01, s. 3 (3).

(4) Section 58 of the Act does not apply to the employer and employees if,

(a) the number of employees whose employment is terminated at the establishment is not more than 10 per cent of the number of employees who have been employed there for at least three months; and

(b) the terminations were not caused by the permanent discontinuance of part of the employer's business at the establishment. O. Reg. 288/01, s. 3 (4).

Manner of giving notice

4. (1) Subject to section 5, a notice of termination shall be,

(a) given in writing;

(b) addressed to the employee whose employment is to be terminated; and

(c) served personally or in accordance with section 95 of the Act. O. Reg. 288/01, s. 4 (1).

(2) If an employer bound by a collective agreement is or will be laying off an employee for a period that will or

2. Le lieu ou les lieux de travail des employés licenciés.
3. Le nombre d'employés travaillant à chaque lieu qui sont rémunérés :
   i. à l'heure,
   ii. moyennant traitement,
   iii. de toute autre façon.
4. Le nombre d'employés licenciés à chaque lieu qui sont rémunérés :
   i. à l'heure,
   ii. moyennant traitement,
   iii. de toute autre façon.
5. La date ou les dates auxquelles il est prévu que survienne le licenciement des employés visés à la disposition 4.
6. Le nom des syndicats locaux qui représentent le cas échéant les employés licenciés.
7. La situation économique entourant les licenciements.
8. Les nom, titre et numéro de téléphone du particulier qui a rempli la formule au nom de l'employeur. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(3) L'employeur fournit les renseignements visés au paragraphe (2) au directeur en les consignant sur la formule qu'approuve celui-ci en application de l'alinéa 58 (2) a) de la Loi et en la remettant à la Direction des pratiques d'emploi du ministère du Travail entre 9 h et 17 h n'importe quel jour autre que les samedi et dimanche et les autres jours où les bureaux de la Direction sont fermés. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(4) L'article 58 de la Loi ne s'applique pas à l'employeur ni aux employés si les conditions suivantes sont réunies :

a) le nombre des employés qui sont licenciés à l'établissement représente au plus 10 pour cent du nombre de ceux qui y ont été employés pendant au moins trois mois;

b) les licenciements n'ont pas été causés par l'interruption permanente d'une partie de l'entreprise qu'exploite l'employeur à l'établissement. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

Mode de remise du préavis

4. (1) Sous réserve de l'article 5, le préavis de licenciement :

a) est donné par écrit;

b) est adressé à l'employé qui est licencié;

c) est signifié à personne ou conformément à l'article 95 de la Loi. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(2) L'employeur lié par une convention collective qui met ou mettra un employé à pied pour une période qui

may be longer than a temporary lay-off and the employer would be or might be in breach of the collective agreement if the employer advised the employee that his or her employment was to be terminated, the employer may provide the employee with a written notice of indefinite lay-off and the employer shall be deemed as of the date on which that notice was given to have provided the employee with a notice of termination. O. Reg. 288/01, s. 4 (2).

Notice of termination where seniority rights apply

5. (1) This section applies with respect to employees whose employment contracts provide seniority rights by which an employee who is to be laid off or whose employment is to be terminated may displace another employee. O. Reg. 288/01, s. 5 (1).

(2) If an employer who proposes to terminate the employment of an employee described in subsection (1) posts a notice in a conspicuous part of the workplace setting out the name, seniority, job classification and proposed lay-off or termination date of the employee, the notice shall constitute notice of termination as of the day of posting to any employee whom the employee named in the notice displaces. O. Reg. 288/01, s. 5 (2).

(3) Clause 60 (1) (a) of the Act does not apply to an employee who displaces another employee in the circumstances described in this section. O. Reg. 288/01, s. 5 (3).

Temporary work, 13-week period

6. (1) An employer who has given an employee notice of termination in accordance with the Act and the regulations may provide temporary work to the employee without providing a further notice of termination in respect of the day on which the employee's employment is finally terminated if that day occurs not later than 13 weeks after the termination date specified in the original notice. O. Reg. 288/01, s. 6 (1).

(2) The provision of temporary work to an employee in the circumstances described in subsection (1) does not affect the termination date as specified in the notice or the employee's period of employment. O. Reg. 288/01, s. 6 (2).

Inclusion of vacation time in notice period

7. The period of a notice of termination given to an employee shall not include any vacation time unless the employee, after receiving the notice, agrees to the inclusion of the vacation time in the notice period of the notice. O. Reg. 288/01, s. 7.

Period of employment

8. (1) For the purposes of this Regulation and sections 54 to 62 of the Act, an employee's period of employment is the period beginning on the day he or she most recently commenced employment and ending on,

(a) if notice of termination is given in accordance with Part XV of the Act, the day it is given; and

sera ou peut être plus longue qu'une mise à pied temporaire et qui violerait ou pourrait violer la convention collective s'il avisait l'employé de son licenciement imminent peut donner à ce dernier un préavis écrit de mise à pied d'une durée indéterminée et est réputé, à la date de remise du préavis, lui avoir donné un préavis de licenciement. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

Préavis de licenciement : droits d'ancienneté

5. (1) Le présent article s'applique à l'égard des employés dont le contrat de travail prévoit des droits d'ancienneté permettant à un employé qui doit être mis à pied ou licencié de supplanter un autre employé. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(2) Si l'employeur qui envisage de licencier un employé visé au paragraphe (1) affiche dans un endroit bien en vue du lieu de travail un avis énonçant le nom de l'employé, son ancienneté, sa classification d'emploi et la date envisagée de sa mise à pied ou de son licenciement, l'avis tient lieu, dès son affichage, de préavis de licenciement à l'intention de tout employé que supplante celui dont le nom figure dans l'avis. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(3) L'alinéa 60 (1) a) de la Loi ne s'applique pas aux employés qui en supplantent un autre dans les circonstances visées au présent article. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

Travail temporaire : période de 13 semaines

6. (1) L'employeur qui a donné un préavis de licenciement à un employé conformément à la Loi et aux règlements peut lui fournir un travail temporaire sans lui donner d'autre préavis de licenciement à l'égard du jour où il est finalement licencié à condition que ce jour ne tombe pas plus de 13 semaines après la date de licenciement précisée dans le préavis initial. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(2) La fourniture d'un travail temporaire à un employé dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'a aucune incidence sur la date de licenciement précisée dans le préavis ni sur la période d'emploi de l'employé. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

Inclusion de la période de vacances dans le délai de préavis

7. Le délai de préavis de licenciement qui est donné à un employé ne doit pas inclure une période de vacances à moins que l'employé n'en convienne après avoir reçu le préavis. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

Période d'emploi

8. (1) Pour l'application du présent règlement et des articles 54 à 62 de la Loi, la période d'emploi d'un employé débute le jour où il a le plus récemment commencé son emploi et se termine :

a) si un préavis de licenciement lui est donné conformément à la partie XV de la Loi, le jour où il lui est donné;

(b) if notice of termination is not given in accordance with Part XV of the Act, the day the employee's employment is terminated. O. Reg. 288/01, s. 8 (1).

(2) For the purposes of subsection (1), two successive periods of employment that are not more than 13 weeks apart shall be added together and treated as one period of employment. O. Reg. 288/01, s. 8 (2).

SEVERANCE OF EMPLOYMENT

Employees not entitled to severance pay

9. (1) The following employees are prescribed for the purposes of subsection 64 (3) of the Act as employees who are not entitled to severance pay under section 64 of the Act:

1. An employee whose employment is severed as a result of a permanent discontinuance of all or part of the employer's business that the employer establishes was caused by the economic consequences of a strike.
2. Subject to subsection (2), an employee whose contract of employment has become impossible to perform or has been frustrated.
3. An employee who, on having his or her employment severed, retires and receives an actuarially unreduced pension benefit that reflects any service credits which the employee, had the employment not been severed, would have been expected to have earned in the normal course of events for purposes of the pension plan.
4. An employee whose employment is severed after refusing an offer of reasonable alternative employment with the employer.
5. An employee whose employment is severed after refusing reasonable alternative employment made available through a seniority system.
6. An employee who has been guilty of wilful misconduct, disobedience or wilful neglect of duty that is not trivial and has not been condoned by the employer.
7. A construction employee.
8. An employee engaged in the on-site maintenance of buildings, structures, roads, sewers, pipelines, mains, tunnels or other works.
9. An employee who is employed under an arrangement whereby he or she may elect to work or not to work when requested to do so. O. Reg. 288/01, s. 9 (1); O. Reg. 492/06, s. 3.

(2) Paragraph 2 of subsection (1) does not apply if,

(a) the impossibility or frustration is the result of,

b) si, conformément à la partie XV de la Loi, un préavis de licenciement ne lui est pas donné, le jour de son licenciement. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), deux périodes d'emploi successives qui ne sont pas séparées par plus de 13 semaines sont combinées et traitées comme une seule période d'emploi. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1.

CESSATION D'EMPLOI

Aucun droit à une indemnité de cessation d'emploi

9. (1) Les employés suivants sont prescrits, pour l'application du paragraphe 64 (3) de la Loi, comme employés qui n'ont pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à l'article 64 de la Loi :

1. Les employés dont la cessation d'emploi résulte de l'interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise de l'employeur si celui-ci démontre que l'interruption a été causée par les répercussions économiques d'une grève.
2. Sous réserve du paragraphe (2), les employés dont le contrat de travail est devenu impossible à exécuter ou autrement inexécutable.
3. Les employés qui, à la cessation de leur emploi, prennent leur retraite et touchent des prestations de retraite non réduites actuariellement qui reflètent les états de service qu'ils auraient pu avoir accumulés dans le cours normal des choses aux fins du régime de retraite n'eut été de la cessation d'emploi.
4. Les employés dont il est mis fin à l'emploi après qu'ils ont refusé l'offre d'un autre emploi raisonnable auprès de l'employeur.
5. Les employés dont il est mis fin à l'emploi après qu'ils ont refusé un autre emploi raisonnable auquel ils peuvent prétendre en raison d'un régime d'ancienneté.
6. Les employés coupables d'un acte d'inconduite délibérée, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de leurs fonctions qui n'est pas frivole et que l'employeur n'a pas toléré.
7. Les employés de la construction.
8. Les employés qui se livrent à l'entretien sur place de bâtiments, de structures, de routes, d'égouts, de pipelines, de canalisations, de tunnels ou d'autres ouvrages.
9. Les employés qui sont employés aux termes d'un arrangement selon lequel ils peuvent choisir de travailler ou non lorsqu'on le leur demande. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 492/06, art. 3.

(2) La disposition 2 du paragraphe (1) ne s'applique pas si, selon le cas :

a) le contrat de travail ne peut être exécuté pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) a permanent discontinuance of all or part of the employer's business because of a fortuitous or unforeseen event,

(ii) the employer's death, or

(iii) the employee's death, if the employee received a notice of termination before his or her death; or

(b) the impossibility or frustration is the result of an illness or injury suffered by the employee. O. Reg. 288/01, s. 9 (2); O. Reg. 549/05, s. 2.

10. OMITTED (REVOKES OTHER REGULATIONS). O. Reg. 288/01, s. 10.

11. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 288/01, s. 11.

(i) l'interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise de l'employeur en raison d'un cas fortuit ou d'un événement imprévu,

(ii) le décès de l'employeur,

(iii) le décès de l'employé, s'il a reçu un préavis de licenciement avant son décès;

b) le contrat de travail ne peut être exécuté en raison d'une maladie dont l'employé est atteint ou d'une blessure qu'il a subie. Règl. de l'Ont. 531/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 549/05, art. 2.

10. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ABROGEAIT D'AUTRES RÈGLEMENTS.

11. AUCUNE DISPOSITION CORRESPONDANTE EN FRANÇAIS, LA VERSION FRANÇAISE AYANT ÉTÉ AJOUTÉE APRÈS LA PRISE DE LA VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT. LA DISPOSITION ANGLAISE, MAINTENANT PÉRIMÉE, ÉTAIT UNE DISPOSITION D'ENTRÉE EN VIGUEUR.

ONTARIO REGULATION 291/01

Amended to O. Reg. 530/05

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN DEFINED INDUSTRIES

Definitions

1. In this Regulation,

"defined industries" means the women's coat and suit industry and the women's dress and sportswear industry; ("industries définies")

"fur industry" means all work done in the manufacture, repair or remodelling, in whole or in part, of coats, jackets, similar garments, neck-pieces, cuffs and other pieces made of fur (not including imitation or simulated fur), except work done on the employer's premises by only one person; ("industrie de la fourrure")

"industry holiday" means,

(a) New Year's Day,

(b) Good Friday,

(c) Victoria Day,

(d) Canada Day,

(e) Labour Day,

(f) Thanksgiving Day,

(g) Christmas Day, and

(h) Boxing Day, being December 26 or the Monday next following when Christmas falls on a Saturday; ("jour férié dans l'industrie")

"piece-work basis", in relation to how an employee is paid, means payment based on the number of articles or things that are manufactured, prepared, improved, repaired, altered, assembled or completed; ("à la pièce")

"special rate work" means,

(a) in relation to an employee who is not a homeworker, work described in clause 11 (1) (a), and

(b) in relation to a homeworker, work described in clause 11 (1) (b); ("travail à taux spécial")

"women's coat and suit industry" means all work done in the manufacture anywhere in Ontario, in whole or in part, of cloaks, coats, suits, wraps, wind-breakers, skirts manufactured for use as part of a suit, jackets or blazers, manufactured from any material including suede, leather, simulated, synthetic, pile and fur fabrics, of any description, for female persons of all ages, but does not include work done in,

(a) the manufacture of,

(i) ski-suits or skating suits, in whole or in part,

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 291/01

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 530/05

CONDITIONS D'EMPLOI DANS DES INDUSTRIES DÉFINIES

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«à la pièce» Relativement au mode de rémunération d'un employé, rémunération calculée selon le nombre d'articles ou d'objets qu'il a fabriqués, préparés, améliorés, réparés, modifiés, assemblés ou achevés. («piece-work basis»)

«industrie de la fourrure» Tout le travail exécuté dans le cadre de la fabrication, de la réparation ou de la transformation de tout ou partie de manteaux, de vestes, de vêtements analogues, d'ornements de cou, de poignets et d'autres articles en fourrure, sauf l'imitation fourrure ou la similifourrure, à l'exception toutefois du travail exécuté dans les locaux de l'employeur par une seule personne. («fur industry»)

«industrie des manteaux et tailleurs pour dames» Tout le travail exécuté dans le cadre de la fabrication, n'importe où en Ontario, de tout ou partie de capes, de manteaux, de tailleurs, d'écharpes, de blousons, de jupes de tailleurs, de vestes ou de blazers de toute description destinés aux femmes de tous âges et faits de tous types de tissus, dont le suède, le cuir, le tissu d'imitation, le tissu synthétique, le tissu à velours et le tissu fourrure, à l'exception toutefois du travail exécuté dans le cadre de l'un ou l'autre de ce qui suit :

a) la fabrication, selon le cas :

(i) de vêtements de ski ou de tenues de patinage, en tout ou en partie,

(ii) d'uniformes d'athlétisme, en tout ou en partie,

(iii) de jaquettes d'équitation,

(iv) de robes d'intérieur, de robes de chambre, de kimonos, de pyjamas ou de paréos;

b) la confection sur mesure de capes, de manteaux, de tailleurs, d'écharpes, de blousons, de jupes de tailleurs, de vestes ou de blazers de toute description destinés aux femmes de tous âges et faits de tous types de tissus, dont le suède, le cuir, le tissu d'imitation, le tissu synthétique, le tissu à velours et le tissu fourrure, par un tailleur qui :

(i) d'une part, confectionne de tels articles individuellement pour un client au détail selon ses mesures et conformément à ses instructions,

(ii) athletic uniforms, in whole or in part,

(iii) riding-coats, or

(iv) lounging-robes, bathrobes, kimonos, pyjamas or beach wraps,

(b) the making of cloaks, coats, suits, wraps, windbreakers, skirts manufactured for use as part of a suit, jackets or blazers, manufactured from any material including suede, leather, simulated, synthetic, pile and fur fabrics, of any description, for female persons of all ages by a custom tailor, who,

(i) makes cloaks, coats, suits, wraps, windbreakers, skirts manufactured for use as part of a suit, jackets or blazers individually for a retail customer, according to the measurements and specifications of the retail customer, and

(ii) does not employ more than four persons in making cloaks, coats, suits, wraps, windbreakers, skirts manufactured for use as part of a suit, jackets or blazers, or

(c) the receiving, warehousing, shipping or distributing of raw materials or manufactured products or in sales, design or administrative operations; ("industrie des manteaux et tailleurs pour dames")

"women's dress and sportswear industry" means all work done in the manufacture in whole or in part of all types, kinds and styles of garments worn by female persons and includes, without limiting the generality of the foregoing, garments commonly known as dresses, gowns, sportswear, play clothes, skirts, trousers, pants, slacks, blouses, tops, vestees, at-home wear, pantsuits and jumpsuits, but does not include work done in a separate manufacturing area in,

(a) the manufacture of garments for female persons not over 14 years of age or of a size up to and including girls' Canada Standard Size 14,

(b) the making of such garments by a custom dressmaker or custom manufacturer who,

(i) makes such garments individually for retail customers with whom the dressmaker or manufacturer deals directly according to the measurements and specifications of the retail customers, and

(ii) does not employ more than four persons in making such garments,

(c) the manufacture of garments in the women's coat and suit industry,

(d) the manufacture of garments in the fur industry,

(e) the manufacture of undergarments and lingerie, namely, brassieres, slips, half-slips, panties, girdles and corsets,

(f) the manufacture of sleepwear, namely, garments intended to be and worn as sleeping garments, including peignoir sets consisting of an undergarment worn as a sleeping garment and an overgarment made of lightweight fabric,

(ii) d'autre part, n'emploie pas plus de quatre personnes pour confectionner de tels articles;

c) la réception, l'entreposage, l'expédition ou la distribution de matières premières ou de produits fabriqués, ou encore les activités de vente ou de conception ou les activités administratives. («women's coat and suit industry»)

«industrie des robes et des vêtements de sport pour dames» Tout le travail exécuté dans le cadre de la fabrication de tout ou partie de tous types, genres et styles de vêtements que portent les femmes, notamment les vêtements généralement connus comme des robes, des robes du soir, des vêtements de sport, des vêtements de jeu, des jupes, des pantalons, des chemisiers, des corsages, des modesties, des vêtements de détente, des pantailleurs et des combinaisons-pantalons, à l'exception toutefois du travail exécuté dans une aire de fabrication distincte dans le cadre de l'un ou l'autre de ce qui suit :

a) la fabrication de vêtements pour femmes d'au plus 14 ans ou dont la taille ne dépasse pas la taille canadienne normalisée 14 pour filles;

b) la confection sur mesure de tels vêtements par un couturier ou un fabricant qui :

(i) d'une part, les confectionne individuellement pour des clients au détail avec lesquels il traite directement, selon leurs mesures et conformément à leurs instructions,

(ii) d'autre part, n'emploie pas plus de quatre personnes pour les confectionner;

c) la fabrication de vêtements dans l'industrie des manteaux et tailleurs pour dames;

d) la fabrication de vêtements dans l'industrie de la fourrure;

e) la fabrication de sous-vêtements et de lingerie pour femmes, à savoir soutien-gorge, slips, jupons, culottes, gaines et corsets;

f) la fabrication de vêtements de nuit, à savoir les vêtements conçus pour dormir, y compris les ensembles déshabillés comportant un sous-vêtement porté pour dormir et un vêtement de dessus fait d'un tissu léger;

g) la fabrication de vêtements fonctionnels, à savoir robes de chambre, kimonos, robes d'intérieur, sarraus et robes de tissu éponge, destinés à des fins utilitaires, dont la conception, la couleur et le patron sont distincts de tout autre vêtement confectionné par le fabricant qui exécute du travail dans la désignation ou confectionné par ou pour un autre fabricant qui exécute du travail dans la désignation ou avec lequel un tel fabricant est associé directement ou indirectement de quelque manière que ce soit, et qui ne sont pas portés avec un tel autre vêtement;

h) la fabrication d'étoffes et de tissus, y compris le filage de fibres et le tricotage de tissus;

(g) the manufacture of utility garments, namely, bathrobes, kimonos, housecoats, brunchcoats and terry cloth gowns, for utilitarian purposes and of a design, colour and pattern distinct from and not worn in conjunction with any other garment made by the manufacturer doing work within the designation or made by or for another manufacturer doing work within the designation or with whom such manufacturer is associated directly or indirectly in any manner whatsoever,

(h) the manufacture of cloth and fabric, including the spinning of yarn and knitting of fabric,

(i) the manufacture of such garments made from knitted material by a knitwear manufacturer who,

(i) makes available to the Director on request, during reasonable business hours, all of the records pertaining to garments and material produced, purchased and sold by the manufacturer,

(ii) manufactures such garments and the knitted material on the same premises, and

(iii) does not manufacture such garments for another manufacturer doing work within the designation or with whom such manufacturer is associated directly or indirectly in any manner whatsoever,

(j) the manufacture of blouses, defined as a woman's tailored garment of a maximum length of 26 inches measured from the middle of the collar and of design, colour and pattern distinct from and not intended to be worn in conjunction with any other garments made by or for the manufacturer or made by or for a manufacturer with whom the manufacturer is associated directly or indirectly,

(k) the manufacture of bathing suits, knitted sweaters or any style of apron, or

(l) the receiving, warehousing, shipping or distributing of raw materials or manufactured products or in sales, design or administrative operations. ("industrie des robes et des vêtements de sport pour dames") O. Reg. 291/01, s. 1.

i) la fabrication de tels vêtements faits de matériaux tricotés par un fabricant de vêtements en tricot qui remplit les exigences suivantes :

(i) il met sur demande à la disposition du directeur, pendant les heures d'ouverture raisonnables, tous les dossiers concernant les vêtements et les matériaux qu'il a produits, achetés et vendus,

(ii) il fabrique de tels vêtements ainsi que les matériaux tricotés dans les mêmes locaux,

(iii) il ne fabrique pas de tels vêtements pour un autre fabricant qui exécute du travail dans la désignation ou avec lequel il est associé directement ou indirectement de quelque manière que ce soit;

j) la fabrication de chemisiers, définis comme un vêtement ajusté pour femmes d'une longueur maximale de 26 pouces, mesurée à partir du milieu du collet, dont la conception, la couleur et le patron sont distincts de tout autre vêtement confectionné par ou pour le fabricant ou confectionné par ou pour un autre fabricant avec lequel il est associé directement ou indirectement, et qui ne sont pas conçus pour être portés avec un tel autre vêtement;

k) la fabrication de maillots de bain, de chandails tricotés ou de tout style de tablier;

l) la réception, l'entreposage, l'expédition ou la distribution de matières premières ou de produits fabriqués, ou encore les activités de vente ou de conception ou les activités administratives. («women's dress and sportswear industry»)

«industries définies» L'industrie des manteaux et tailleurs pour dames et l'industrie des robes et des vêtements de sport pour dames. («defined industries»)

«jour férié dans l'industrie» S'entend de l'un ou l'autre des jours suivants :

a) le jour de l'An;

b) le Vendredi saint;

c) la fête de la Reine;

d) la fête du Canada;

e) la fête du Travail;

f) le jour d'Action de grâces;

g) le jour de Noël;

h) le 26 décembre ou, si Noël tombe un samedi, le lundi suivant. («industry holiday»)

«travail à taux spécial» S'entend de ce qui suit :

a) relativement à un employé qui n'est pas un travailleur à domicile, le travail visé à l'alinéa 11 (1) a);

b) relativement à un travailleur à domicile, le travail visé à l'alinéa 11 (1) b). («special rate work») Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Terms and conditions of employment

2. (1) This Regulation sets out the terms and conditions of employment that apply to employees and employers in the defined industries. O. Reg. 291/01, s. 2 (1).

(2) Except as modified by this Regulation, the Act applies to employers and employees in the defined industries. O. Reg. 291/01, s. 2 (2).

Minimum pay for short periods of work

3. (1) Despite subsection 5 (7) of Ontario Regulation 285/01 (Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage), if an employee is required to work for a period of less than four hours or is required to report to work but does not work any hours, the employee shall be deemed to have worked four hours and the employer shall pay the employee accordingly. O. Reg. 291/01, s. 3 (1).

(2) This section does not apply to homeworkers. O. Reg. 291/01, s. 3 (2).

Non-application of ss. 18 to 21 of Act

4. Sections 18 to 21 of the Act do not apply with respect to employees in the defined industries. O. Reg. 291/01, s. 4.

When an employee may not be required to work

5. (1) An employer shall not require or allow an employee to perform work,

(a) on an industry holiday; or

(b) between midnight and 6:00 a.m. O. Reg. 291/01, s. 5 (1).

(2) Subsection (1) applies despite any agreement under subsection 17 (2) of the Act. O. Reg. 291/01, s. 5 (2).

Normal work day and normal work week

6. (1) An employee's normal work day shall not exceed 8 hours, including paid breaks but not including eating periods. O. Reg. 291/01, s. 6 (1).

(2) A normal work day shall not be on a Saturday or Sunday. O. Reg. 291/01, s. 6 (2).

(3) An employee's normal work week shall not exceed 40 hours, including paid breaks but not including eating periods. O. Reg. 291/01, s. 6 (3).

(4) A normal work week is determined on the basis of the period from midnight on Saturday to midnight on the following Saturday. O. Reg. 291/01, s. 6 (4).

Normal work day under work schedule

7. (1) If an employer establishes a work schedule in accordance with sections 8 and 9 and satisfies the requirements in those sections, an employee's normal work day is determined under the work schedule and not under section 10. O. Reg. 291/01, s. 7 (1).

(2) This section does not apply to homeworkers. O. Reg. 291/01, s. 7 (2).

Conditions d'emploi

2. (1) Le présent règlement énonce les conditions d'emploi qui s'appliquent aux employés et aux employeurs qui font partie des industries définies. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Sauf les adaptations apportées par le présent règlement, la Loi s'applique aux employeurs et aux employés qui font partie des industries définies. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Rémunération minimale pour de courtes période de travail

3. (1) Malgré le paragraphe 5 (7) du Règlement de l'Ontario 285/01 (Exemptions, règles spéciales et fixation du salaire minimum), l'employé qui est tenu de travailler moins de quatre heures ou qui est tenu de se présenter au travail mais n'y travaille aucune heure est réputé avoir travaillé quatre heures et l'employeur doit le payer en conséquence. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Le présent article ne s'applique pas aux travailleurs à domicile. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Non-application des art. 18 à 21 de la Loi

4. Les articles 18 à 21 de la Loi ne s'appliquent pas à l'égard des employés qui font partie des industries définies. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Cas où l'employé n'est pas tenu de travailler

5. (1) Un employeur ne doit pas exiger ni permettre qu'un employé travaille, selon le cas :

a) un jour férié dans l'industrie;

b) entre minuit et 6 heures. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Le paragraphe (1) s'applique malgré toute entente visée au paragraphe 17 (2) de la Loi. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Journée normale de travail et semaine normale de travail

6. (1) La journée normale de travail d'un employé ne doit pas dépasser 8 heures, pauses rémunérées incluses mais non les pauses-repas. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) La journée normale de travail ne doit pas tomber un samedi ou un dimanche. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) La semaine normale de travail d'un employé ne doit pas dépasser 40 heures, pauses rémunérées incluses mais non les pauses-repas. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) La semaine normale de travail est établie en fonction de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Journée normale de travail selon l'horaire de travail

7. (1) Si un employeur établit un horaire de travail conformément aux articles 8 et 9 et qu'il satisfait aux exigences de ces articles, la journée normale de travail d'un employé est établie selon l'horaire de travail et non l'article 10. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Le présent article ne s'applique pas aux travailleurs à domicile. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Work schedule

8. The following apply with respect to an employer's work schedule:

1. The work schedule shall set out the starting time of the normal work day for all employees.
2. If the work schedule provides for a single shift, a normal work day shall not begin after 9:30 a.m.
3. A normal work day shall not be scheduled on a Saturday or Sunday.
4. Each employee shall have a half-hour eating period midway through the employee's normal work day.
5. The employer shall file the work schedule with the Director at least seven days before it becomes effective.
6. The employer shall post the work schedule at least seven days before it becomes effective, and shall keep it posted while the work schedule is in effect. The work schedule shall be posted in a conspicuous place or places in the workplace where it is most likely to come to the attention of the employees to whom it relates. O. Reg. 291/01, s. 8.

Work schedule requirements, two shifts

9. The employer's work schedule may provide for two shifts subject to the following:

1. The employer shall file the work schedule with the Director at least 15 days before it becomes effective instead of as paragraph 5 of section 8 requires.
2. An employee shall be scheduled to work only the earlier shift or the later shift and shall not be required to change shifts unless the employee or the employee's agent agrees.
3. An employee who works on the later shift shall be paid at least 5 per cent more than the employee would be paid if the employee worked the earlier shift.
4. If immediately before the work schedule becomes effective the employer only had one shift,
   i. the work schedule shall not result in an employee who was working in that single shift working less than a normal work day or working fewer normal work days, and
   ii. an employee who was employed immediately before the work schedule became effective shall not be scheduled to work the later shift unless the employee or the employee's bargaining agent agrees. O. Reg. 291/01, s. 9.

Horaire de travail

8. Les exigences suivantes s'appliquent à l'égard de l'horaire de travail établi par un employeur :

1. L'horaire de travail indique le moment où débute la journée normale de travail de tous les employés.
2. Si l'horaire de travail prévoit un seul poste, la journée normale de travail ne doit pas débuter après 9 h 30.
3. Aucune journée normale de travail ne doit être prévue un samedi ou un dimanche.
4. Chaque employé a droit à une pause-repas d'une demi-heure au milieu de sa journée normale de travail.
5. L'employeur dépose l'horaire de travail auprès du directeur au moins sept jours avant qu'il n'entre en vigueur.
6. L'employeur affiche l'horaire de travail au moins sept jours avant qu'il n'entre en vigueur et le laisse affiché tant qu'il le demeure. L'horaire de travail est affiché à au moins un endroit bien en vue du lieu de travail où les employés visés sont le plus susceptibles d'en prendre connaissance. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Exigences applicables à l'horaire de travail : deux postes

9. L'horaire de travail établi par l'employeur peut prévoir deux postes sous réserve des exigences suivantes :

1. L'employeur dépose l'horaire de travail auprès du directeur au moins 15 jours avant qu'il n'entre en vigueur plutôt que dans le délai qu'impose la disposition 5 de l'article 8.
2. L'horaire de travail d'un employé prévoit qu'il ne travaille que pendant le premier ou le second poste et il ne doit pas être tenu de changer de poste à moins que lui-même ou son mandataire n'en convienne.
3. L'employé qui travaille pendant le second poste touche au moins 5 pour cent de plus que s'il travaillait pendant le premier poste.
4. Si, immédiatement avant que l'horaire de travail n'entre en vigueur, l'employeur n'avait qu'un poste :
   i. d'une part, l'horaire de travail ne doit pas prévoir qu'un employé qui travaillait pendant ce seul poste travaille dorénavant pendant moins qu'une journée normale de travail ou pendant un moins grand nombre de journées normales de travail,
   ii. d'autre part, l'horaire de travail ne doit pas prévoir qu'un employé qui était employé immédiatement avant qu'il n'entre en vigueur travaille pendant le second poste à moins que lui-même ou son agent négociateur n'en convienne. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Normal work day if no work schedule

10. (1) If section 7 does not apply, the normal work day for an employee begins at 8:00 a.m. on each of Monday to Friday, with an unpaid half-hour eating period midway through the working day and two paid 10-minute breaks, one before and one after the eating period. O. Reg. 291/01, s. 10 (1).

(2) This section does not apply with respect to employees who are homeworkers. O. Reg. 291/01, s. 10 (2).

Special rate work

11. (1) An employer shall not require or allow an employee who is not a homeworker to perform work,

(a) in excess of 8 hours, including paid breaks but not including eating periods, on any of Monday to Friday; or

(b) on Saturday or Sunday. O. Reg. 291/01, s. 11 (1).

(2) An employer shall not require or allow an employee who is a homeworker to perform work in excess of 40 hours in a week, determined on the basis of the period from midnight on Saturday to midnight on the following Saturday. O. Reg. 291/01, s. 11 (2).

(3) Subsections (1) and (2) apply instead of subsection 17 (1) of the Act. O. Reg. 291/01, s. 11 (3).

(4) Subsection 17 (2) of the Act applies, but shall be read as if the words "in excess of an amount set out in subsection (1)" were struck out and "in excess of an amount set out in subsection 11 (1) or (2) of Ontario Regulation 291/01 (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries)" substituted. O. Reg. 291/01, s. 11 (4).

Breaks relating to special rate work after normal work day

12. (1) Despite section 20 of the Act, before an employee performs more than two hours of special rate work after the end of a normal work day, the employer shall give the employee a paid 15-minute break. O. Reg. 291/01, s. 12 (1).

(2) The break under subsection (1) shall be paid at the special rate determined under section 14. O. Reg. 291/01, s. 12 (2).

(3) If an employee performs more than five hours of special rate work on a Saturday or Sunday, the employer shall permit the employee a half-hour eating period so that the employee does not work more than five consecutive hours without an eating period. O. Reg. 291/01, s. 12 (3).

(4) This section does not apply with respect to employees who are homeworkers. O. Reg. 291/01, s. 12 (4).

Pay for special rate work

13. Despite Part VIII of the Act, the employer shall

Journée normale de travail en l'absence d'horaire de travail

10. (1) Si l'article 7 ne s'applique pas, la journée normale de travail d'un employé débute à 8 h chaque jour du lundi au vendredi et il lui est accordé une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure au milieu de la journée de travail et deux pauses rémunérées de 10 minutes, une avant et l'autre après la pause-repas. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des employés qui sont des travailleurs à domicile. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Travail à taux spécial

11. (1) Un employeur ne doit pas exiger ni permettre qu'un employé qui n'est pas un travailleur à domicile travaille, selon le cas :

a) plus de 8 heures, pauses rémunérées incluses mais non les pauses-repas, un jour quelconque du lundi au vendredi;

b) le samedi ou le dimanche. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Un employeur ne doit pas exiger ni permettre qu'un employé qui est un travailleur à domicile travaille plus de 40 heures par semaine, établies en fonction de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent au lieu du paragraphe 17 (1) de la Loi. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Le paragraphe 17 (2) de la Loi s'applique, mais il est interprété comme si les mots «en sus du nombre d'heures énoncé au paragraphe (1)» étaient supprimés et remplacés par les mots «en sus du nombre d'heures énoncé au paragraphe 11 (1) ou (2) du Règlement de l'Ontario 291/01 (Conditions d'emploi dans des industries définies)». Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Pauses : travail à taux spécial après une journée normale de travail

12. (1) Malgré l'article 20 de la Loi, avant qu'un employé n'exécute plus de deux heures de travail à taux spécial après la fin d'une journée normale de travail, l'employeur lui accorde une pause rémunérée de 15 minutes. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) La pause prévue au paragraphe (1) est rémunérée au taux spécial établi conformément à l'article 14. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Si un employé exécute plus de cinq heures de travail à taux spécial un samedi ou un dimanche, l'employeur lui permet de prendre une pause-repas d'une demi-heure de sorte qu'il ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des employés qui sont des travailleurs à domicile. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Rémunération pour travail à taux spécial

13. Malgré la partie VIII de la Loi, l'employeur rému-

pay an employee the special rate determined under section 14 for all special rate work. O. Reg. 291/01, s. 13.

Special rate

14. (1) The special rate is an hourly rate for all employees, even for those employees who are not normally paid on an hourly basis. O. Reg. 291/01, s. 14 (1).

(2) The special rate is one and one-half times the following:

1. For an employee who is not paid on a piece-work basis, the hourly average of the wages paid to him or her during the most recent pay period in which the employee worked normal work days before the pay period in which he or she performed special rate work.
2. For an employee who is paid on a piece-work basis, the hourly average of the wages paid to him or her,
   i. during the months from July to December in the previous year, in the case of special rate work performed during the months from January to June, and
   ii. during the months from January to June in the same year, in the case of special rate work performed during the months from July to December. O. Reg. 291/01, s. 14 (2).

(3) The special rate for an employee who is a homeworker shall be determined under paragraph 2 of subsection (2) whether or not the employee is paid on a piece-work basis. O. Reg. 291/01, s. 14 (3).

(4) The following shall not be considered in determining an employee's special rate under subsection (1):

1. Pay at the special rate.
2. Vacation pay and year-end vacation payments.
3. Industry holiday pay under subsection 18 (3).
4. Termination pay and severance pay.
5. Entitlements under a provision of the employment contract that, under subsection 5 (2) of the Act, prevails over Part VIII, X, XI or XV of the Act. O. Reg. 291/01, s. 14 (4).

Vacation

15. (1) Despite Part XI of the Act, the employer shall give a vacation of two weeks to an employee upon the completion of each 12-month period of employment, whether or not the employment was active employment. O. Reg. 291/01, s. 15 (1).

(2) The employer shall determine the period when an employee may take the vacation to which he or she is entitled under subsection (1), which may be a two-week period or two periods of one week each, but in any case

nère un employé au taux spécial établi conformément à l'article 14 pour tout le travail à taux spécial qu'il exécute. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Taux spécial

14. (1) Le taux spécial est un taux horaire pour tous les employés, même pour ceux qui ne sont pas normalement rémunérés à l'heure. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Le taux spécial correspond à une fois et demie ce qui suit :

1. Pour un employé qui n'est pas rémunéré à la pièce, la moyenne horaire du salaire qui lui a été versé pendant la période de paie la plus récente au cours de laquelle il a travaillé des journées normales de travail avant celle au cours de laquelle il a exécuté le travail à taux spécial.
2. Pour un employé qui est rémunéré à la pièce, la moyenne horaire du salaire qui lui a été versé :
   i. pendant les mois de juillet à décembre de l'année précédente, si le travail à taux spécial a été exécuté pendant les mois de janvier à juin,
   ii. pendant les mois de janvier à juin de la même année, si le travail à taux spécial a été exécuté pendant les mois de juillet à décembre. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Le taux spécial pour un employé qui est un travailleur à domicile est établi conformément à la disposition 2 du paragraphe (2), que l'employé soit ou non rémunéré à la pièce. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Il ne doit être tenu aucun compte de ce qui suit pour établir le taux spécial d'un employé conformément au paragraphe (1) :

1. La rémunération versée au taux spécial.
2. L'indemnité de vacances et le paiement de vacances de fin d'année.
3. Le salaire pour jour férié dans l'industrie prévu au paragraphe 18 (3).
4. L'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi.
5. La rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail qui, en application du paragraphe 5 (2) de la Loi, l'emportent sur les parties VIII, X, XI ou XV de celle-ci. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Vacances

15. (1) Malgré la partie XI de la Loi, l'employeur accorde à l'employé deux semaines de vacances par période d'emploi de 12 mois qu'il termine, qu'il s'agisse ou non d'un emploi effectif. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) L'employeur détermine à quel moment un employé peut prendre les vacances auxquelles il a droit aux termes du paragraphe (1), lesquelles peuvent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou correspondre à deux

the employee shall be given the vacation not later than 10 months after the end of the 12-month period for which it is given. O. Reg. 291/01, s. 15 (2).

périodes d'une semaine chacune. Toutefois, elles doivent lui être accordées dans tous les cas au plus tard 10 mois après la fin de la période de 12 mois pour laquelle elles sont accordées. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) A week of vacation is calculated on the basis of the period from midnight on Saturday to midnight on the following Saturday. O. Reg. 291/01, s. 15 (3).

(3) Une semaine de vacances est calculée en fonction de la période comprise entre minuit le samedi et minuit le samedi suivant. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Vacation pay

16. (1) Despite Part XI of the Act, the employer shall pay an employee vacation pay for the employee's vacation. O. Reg. 291/01, s. 16 (1).

(2) An employee's vacation pay shall be equal to 4 per cent of all wages, not including vacation pay or any year-end vacation payment, earned by the employee during the period for which the vacation is given. O. Reg. 291/01, s. 16 (2).

Indemnité de vacances

16. (1) Malgré la partie XI de la Loi, l'employeur verse une indemnité de vacances à l'employé qui a droit à des vacances. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) L'indemnité de vacances de l'employé correspond à 4 pour cent du salaire, exclusion faite de l'indemnité de vacances et de tout paiement de vacances de fin d'année, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances lui sont accordées. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Year-end vacation payment

17. (1) Despite Part XI of the Act, the employer shall pay an employee, in addition to vacation pay under section 16, a year-end vacation payment in accordance with this section. O. Reg. 291/01, s. 17 (1).

(2) An employee who has been employed by an employer for at least three continuous months is entitled to a year-end vacation payment equal to 2 per cent of all wages, excluding vacation pay, earned during the year to which the year-end vacation payment applies. O. Reg. 291/01, s. 17 (2).

(3) For the purpose of this section, the year to which a year-end vacation payment applies shall be,

(a) the 12-month period established for the purpose by the practice of the employer; or

(b) if the employer has not established such a year, the 12-month period beginning on December 1 in a year and ending on November 30 in the following year. O. Reg. 291/01, s. 17 (3).

(4) Subject to subsection (5), the employer shall pay the year-end vacation payment no later than six weeks after the end of the year to which it applies. O. Reg. 291/01, s. 17 (4).

(5) If the employment of the employee is terminated in a year, the employer shall pay the year-end vacation payment for that year no later than seven days after the termination. O. Reg. 291/01, s. 17 (5).

Paiement de vacances de fin d'année

17. (1) Malgré la partie XI de la Loi, l'employeur accorde à un employé, outre l'indemnité de vacances prévue à l'article 16, un paiement de vacances de fin d'année conformément au présent article. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) L'employé qui a été employé par un employeur pendant au moins trois mois consécutifs a droit à un paiement de vacances de fin d'année correspondant à 2 pour cent du salaire, exclusion faite de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant l'année à laquelle s'applique le paiement de vacances de fin d'année. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Pour l'application du présent article, l'année à laquelle s'applique le paiement de vacances de fin d'année correspond :

a) à la période de 12 mois fixée à cette fin par les pratiques de l'employeur;

b) si l'employeur n'a pas fixé une telle année, à la période de 12 mois débutant le 1er décembre d'une année et se terminant le 30 novembre de l'année suivante. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Sous réserve du paragraphe (5), l'employeur fait le paiement de vacances de fin d'année au plus tard six semaines après la fin de l'année à laquelle il s'applique. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(5) Si l'emploi de l'employé se termine pendant une année donnée, l'employeur fait le paiement de vacances de fin d'année pour cette année au plus tard sept jours après la fin de l'emploi. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Industry holiday pay

18. (1) Despite Part X of the Act, the employer shall pay an employee for each industry holiday, unless,

(a) the employee has been employed by the employer for less than three months; or

(b) the employee was scheduled to work on the first normal work day either before or after the industry

Salaire pour jour férié dans l'industrie

18. (1) Malgré la partie X de la Loi, l'employeur rémunère l'employé pour chaque jour férié dans l'industrie sauf si, selon le cas :

a) l'employé a été à l'emploi de l'employeur pendant moins de trois mois;

b) l'horaire de travail de l'employé prévoyait qu'il travaille la première journée normale de travail qui

holiday and the employee failed to work that day as scheduled. O. Reg. 291/01, s. 18 (1).

(2) The amount the employer shall pay an employee for an industry holiday is,

(a) if the employee is not paid on a piece-work basis, the average of the wages paid for the days the employee works during the two-month period before the industry holiday; and

(b) if the employee is paid on a piece-work basis, the hourly average of the wages paid,

(i) for the days the employee works during the months from July to December in the previous year, in the case of an industry holiday that falls in the months from January to June, and

(ii) for the days the employee works during the months from January to June in the same year, in the case of an industry holiday that falls in the months from July to December. O. Reg. 291/01, s. 18 (2).

(3) The industry holiday pay for an employee who is a homeworker shall be determined under clause (2) (b) whether or not the employee is paid on a piece-work basis. O. Reg. 291/01, s. 18 (3).

(4) The following shall not be considered in determining the amount of an employee's industry holiday pay:

1. Pay at the special rate.
2. Vacation pay and year-end vacation payments.
3. Industry holiday pay under subsection (3).
4. Termination pay and severance pay.
5. Entitlements under a provision of the employment contract that, under subsection 5 (2) of the Act, prevails over Part VIII, X, XI or XV of the Act. O. Reg. 291/01, s. 18 (4).

Special rules for Victoria Day and Canada Day

19. (1) Despite Part X of the Act and section 5, an employer may require an employee to work a normal work day on Victoria Day or Canada Day if the employee or the employee's agent agrees and the holiday does not fall on a Saturday or Sunday. O. Reg. 291/01, s. 19 (1).

(2) The normal work day that the employer may require an employee to work under subsection (1) is the normal work day that would have applied if the day were not Victoria Day or Canada Day. O. Reg. 291/01, s. 19 (2).

(3) Subject to subsection (4), if an employee works a normal work day on Victoria Day or Canada Day, the following apply:

précède ou suit le jour férié dans l'industrie, et il n'a pas travaillé cette journée-là comme prévu. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) La somme que l'employeur verse à un employé pour un jour férié dans l'industrie correspond à ce qui suit :

a) si l'employé n'est pas rémunéré à la pièce, la moyenne du salaire qui lui a été versé pour les jours qu'il travaille pendant la période de deux mois qui précède le jour férié dans l'industrie;

b) si l'employé est rémunéré à la pièce, la moyenne horaire du salaire qui lui a été versé :

(i) pour les jours qu'il travaille pendant les mois de juillet à décembre de l'année précédente, s'il s'agit d'un jour férié dans l'industrie qui tombe au cours des mois de janvier à juin,

(ii) pour les jours qu'il travaille pendant les mois de janvier à juin de la même année, s'il s'agit d'un jour férié dans l'industrie qui tombe au cours des mois de juillet à décembre. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Le salaire pour jour férié dans l'industrie d'un employé qui est un travailleur à domicile est établi conformément à l'alinéa (2) b), que l'employé soit ou non rémunéré à la pièce. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Il ne doit être tenu aucun compte de ce qui suit pour établir le salaire pour jour férié dans l'industrie d'un employé :

1. La rémunération versée au taux spécial.
2. L'indemnité de vacances et le paiement de vacances de fin d'année.
3. Le salaire pour jour férié dans l'industrie prévu au paragraphe (3).
4. L'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi.
5. La rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail qui, en application du paragraphe 5 (2) de la Loi, l'emportent sur les parties VIII, X, XI ou XV de celle-ci. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Règles spéciales pour la fête de la Reine et la fête du Canada

19. (1) Malgré la partie X de la Loi et l'article 5, un employeur peut exiger qu'un employé travaille une journée normale de travail le jour de la fête de la Reine ou de la fête du Canada si l'employé ou son mandataire en convient et que le jour férié ne tombe pas un samedi ou un dimanche. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) La journée normale de travail que l'employeur peut exiger qu'un employé travaille en vertu du paragraphe (1) est celle qui se serait appliquée si le jour n'était pas la fête de la Reine ou la fête du Canada. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Sous réserve du paragraphe (4), si un employé travaille une journée normale de travail le jour de la fête de la Reine ou de la fête du Canada, les règles suivantes s'appliquent :

1. The employer shall pay the employee industry holiday pay under section 18 if the employee is entitled to industry holiday pay.
2. The employer shall pay the employee the special rate determined under section 14 for the work on the holiday. O. Reg. 291/01, s. 19 (3).

(4) If an employee works a normal work day on Victoria Day or Canada Day, the employer may, if the employee or the employee's agent agrees, substitute a normal work day for the industry holiday and the following apply:

1. The industry holiday shall be deemed to be a normal work day.
2. The substituted normal work day shall be deemed to be the industry holiday.
3. The substituted normal work day shall be before the employee's next paid vacation day. O. Reg. 291/01, s. 19 (4).

(5) If an employee is required to work a normal work day on Victoria Day or Canada Day but fails, without reasonable cause, to report for work, the employee is not entitled to industry holiday pay under section 18. O. Reg. 291/01, s. 19 (5).

Industry review committee

20. (1) The Minister may establish a committee to advise the Minister on matters related to employment standards within the Ontario garment manufacturing industry. O. Reg. 291/01, s. 20 (1).

(2) The committee shall be composed of a chair, and as many members equal in number representative of employers and employees respectively as the Minister considers proper, all of whom shall be appointed by the Minister. O. Reg. 291/01, s. 20 (2).

(3) The members of the committee shall be appointed for a term not exceeding one year and are eligible for reappointment. O. Reg. 291/01, s. 20 (3).

(4) The Minister may fill a vacancy in the membership of the committee by appointing a person to fill the unexpired term. O. Reg. 291/01, s. 20 (4).

21. Omitted (revokes other Regulations). O. Reg. 291/01, s. 21.

22. Omitted (provides for coming into force of provisions of this Regulation). O. Reg. 291/01, s. 22.

1. L'employeur verse à l'employé le salaire pour jour férié dans l'industrie prévu à l'article 18 s'il y a droit.
2. L'employeur verse à l'employé le taux spécial établi conformément l'article 14 pour le travail exécuté le jour férié. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Si un employé travaille une journée normale de travail le jour de la fête de la Reine ou de la fête du Canada, l'employeur peut, si l'employé ou son mandataire en convient, substituer une journée normale de travail au jour férié dans l'industrie, auquel cas les règles suivantes s'appliquent :

1. Le jour férié dans l'industrie est réputé une journée normale de travail.
2. La journée normale de travail substituée est réputée le jour férié dans l'industrie.
3. La journée normale de travail substituée tombe avant le prochain jour de vacances rémunéré de l'employé. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(5) L'employé qui est tenu de travailler une journée normale de travail le jour de la fête de la Reine ou de la fête du Canada, mais qui, sans motif raisonnable, ne se présente pas au travail n'a pas droit au salaire pour jour férié dans l'industrie prévu à l'article 18. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

Comité d'examen de l'industrie

20. (1) Le ministre peut établir un comité pour le conseiller sur les questions liées aux normes d'emploi au sein de l'industrie de la fabrication de vêtements en Ontario. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(2) Le comité se compose d'un président et des autres membres, répartis en nombre égal de représentants des employeurs et des employés, que le ministre estime approprié. Ces personnes sont toutes nommées par le ministre. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(3) Les membres du comité occupent leur poste pour un mandat renouvelable d'au plus un an. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

(4) Le ministre peut combler toute vacance au sein du comité en y nommant une personne pour la durée restante du mandat. Règl. de l'Ont. 530/05, art. 1.

21. Aucune disposition correspondante en français, la version française ayant été ajoutée après la prise de la version anglaise du règlement. La disposition anglaise, maintenant périmée, abrogeait d'autres règlements.

22. Aucune disposition correspondante en français, la version française ayant été ajoutée après la prise de la version anglaise du règlement. La disposition anglaise, maintenant périmée, était une disposition d'entrée en vigueur.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 491/06

No Amendments

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN DEFINED INDUSTRIES — AMBULANCE SERVICES

Definitions

1. In this Regulation,

"defined industry" means the industry of providing land ambulance services or air ambulance services, as defined in the *Ambulance Act*; ("industrie définie")

"emergency medical attendant" and "paramedic" have the same meanings as in the *Ambulance Act*. ("ambulancier" et "auxiliaire medical") O. Reg. 491/06, s. 1.

Scope

2. This Regulation is restricted in its application to,

(a) employees in the defined industry who work as emergency medical attendants and are represented by a bargaining agent under the *Labour Relations Act, 1995*;

(b) employees in the defined industry who work as paramedics and are represented by a bargaining agent under the *Labour Relations Act, 1995*; and

(c) employers of employees described in clauses (a) and (b). O. Reg. 491/06, s. 2.

Terms and conditions of employment

3. This Regulation sets out terms and conditions of employment that apply to employees and employers described in section 2. O. Reg. 491/06, s. 3.

Hours free from work

4. (1) If an employer and the bargaining agent that represents an employee agree, subsection (2) applies to that employer and employee instead of subsection 18 (1) of the Act. O. Reg. 491/06, s. 4 (1).

(2) An employer shall give an employee a period of at least eight consecutive hours free from performing work in each day. O. Reg. 491/06, s. 4 (2).

Eating periods

5. (1) If an employer and the bargaining agent that represents an employee agree to a term that addresses the employee's entitlement to an eating period as described in

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 491/06

Aucune modification

CONDITIONS D'EMPLOI DANS DES INDUSTRIES DÉFINIES — SERVICES D'AMBULANCE

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«ambulancier» et «auxiliaire médical» S'entendent au sens de la *Loi sur les ambulances*. («emergency medical attendant», «paramedic»)

«industrie définie» L'industrie consistant à fournir des services d'ambulance terrestres ou des services d'ambulance aériens au sens de la *Loi sur les ambulances*. («defined industry») Règl. de l'Ont. 491/06, art. 1.

Portée

2. Le présent règlement ne s'applique qu'aux personnes suivantes :

a) les employés qui font partie de l'industrie définie, qui travaillent comme ambulanciers et qui sont représentés par un agent négociateur sous le régime de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;

b) les employés qui font partie de l'industrie définie, qui travaillent comme auxiliaires médicaux et qui sont représentés par un agent négociateur sous le régime de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;

c) les employeurs des employés visés aux alinéas a) et b). Règl. de l'Ont. 491/06, art. 2.

Conditions d'emploi

3. Le présent règlement énonce des conditions d'emploi qui s'appliquent aux employés et aux employeurs visés à l'article 2. Règl. de l'Ont. 491/06, art. 3.

Heures d'inactivité

4. (1) Si l'employeur et l'agent négociateur qui représente l'employé en conviennent, le paragraphe (2) s'applique à cet employeur et à cet employé au lieu du paragraphe 18 (1) de la Loi. Règl. de l'Ont. 491/06, par. 4 (1).

(2) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé. Règl. de l'Ont. 491/06, par. 4 (2).

Pauses-repas

5. (1) Si l'employeur et l'agent négociateur qui représente l'employé conviennent d'une des conditions portant sur le droit de celui-ci à des pauses-repas qui figurent au

subsection (2), that term applies to that employer and employee instead of section 20 of the Act. O. Reg. 491/06, s. 5 (1).

(2) For the purpose of subsection (1), an employer and bargaining agent may agree to any of the following terms:

1. A term that entitles an employee to one or more eating periods that are or may be shorter than or at intervals that are or may be longer than are required by section 20 of the Act, including a term that does not specify the intervals.
2. A term that entitles an employee to fewer eating periods than are required by section 20 of the Act.
3. A term that entitles an employee to eating periods or to compensation or time free from performing work if the employee does not receive an eating period.
4. A term that provides that an employee is not entitled to eating periods, but provides that the employer shall make efforts to enable the employee to receive eating periods, whether or not the term entitles the employee to compensation or time free from performing work if the employee does not receive an eating period.
5. A term that provides that an employee is not entitled to eating periods.
6. A term that entitles an employee to eating periods or provides that an employee may be given an eating period, but provides that any eating period may be interrupted or missed.
7. A term that combines elements of two or more terms described in paragraphs 1 to 6. O. Reg. 491/06, s. 5 (2).

paragraphe (2), cette condition s'applique à cet employeur et à cet employé au lieu de l'article 20 de la Loi. Règl. de l'Ont. 491/06, par. 5 (1).

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir de n'importe laquelle des conditions suivantes :

1. Une condition qui donne à l'employé le droit à une ou à plusieurs pauses-repas qui sont ou peuvent être plus courtes, ou qui surviennent à des intervalles qui sont ou peuvent être plus longs, que ce qu'exige l'article 20 de la Loi, y compris une condition qui ne précise pas les intervalles.
2. Une condition qui donne à l'employé le droit à moins de pauses-repas que ce qu'exige l'article 20 de la Loi.
3. Une condition qui donne à l'employé le droit soit à des pauses-repas, soit à une rémunération ou à une période d'inactivité s'il n'en a pas.
4. Une condition qui prévoit que l'employé n'a pas droit à des pauses-repas, mais qui prévoit que l'employeur s'efforcera de lui permettre d'en avoir, qu'elle lui donne ou non le droit à une rémunération ou à une période d'inactivité s'il n'en a pas.
5. Une condition qui prévoit que l'employé n'a pas droit à des pauses-repas.
6. Une condition qui donne à l'employé le droit à des pauses-repas ou qui prévoit qu'il peut en avoir, mais qui prévoit qu'elles peuvent être interrompues ou sautées.
7. Une condition qui réunit des éléments de plusieurs conditions visées aux dispositions 1 à 6. Règl. de l'Ont. 491/06, par. 5 (2).

ONTARIO REGULATION 502/06

No Amendments

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN DEFINED INDUSTRIES — AUTOMOBILE MANUFACTURING, AUTOMOBILE PARTS MANUFACTURING, AUTOMOBILE PARTS WAREHOUSING AND AUTOMOBILE MARSHALLING

Definitions

1. (1) In this Regulation,

"automobile" includes a van or truck with a gross vehicle weight rating of 14,000 pounds (6,350 kilograms) or less; ("automobile")

"automobile manufacturing" means assembling automobiles; ("construction automobile")

"automobile marshalling" means receiving assembled automobiles from employers in the automobile manufacturing industry, storing the automobiles before delivery to purchasers or persons who sell to purchasers, organizing them for delivery and arranging for delivery; ("triage d'automobiles")

"automobile parts manufacturing" means,

(a) producing automobile parts that are supplied directly to employers in the automobile manufacturing industry or in the automobile parts warehousing industry, and

(b) producing elements of automobile parts where those elements are supplied directly to employers who produce automobile parts as described in clause (a); ("fabrication de pièces automobiles")

"automobile parts warehousing" means receiving automobile parts from employers in the automobile parts manufacturing industry, storing the parts before delivery to employers in the automobile manufacturing industry, organizing them for delivery, and delivering them or arranging for delivery; ("entreposage de pièces automobiles")

"defined industries" means the automobile manufacturing industry, the automobile parts manufacturing industry, the automobile parts warehousing industry and the automobile marshalling industry; ("industries définies")

"gross vehicle weight rating" means the value specified by the vehicle manufacturer as the loaded weight of a single vehicle. ("poids nominal brut de véhicule") O. Reg. 502/06, s. 1 (1).

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 502/06

Aucune modification

CONDITIONS D'EMPLOI DANS DES INDUSTRIES DÉFINIES — CONSTRUCTION AUTOMOBILE, FABRICATION DE PIÈCES AUTOMOBILES, TRIAGE D'AUTOMOBILES ET ENTREPOSAGE DE PIÈCES AUTOMOBILES

Définitions

1. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«automobile» S'entend en outre d'une fourgonnette ou d'un camion dont le poids nominal brut de véhicule ne dépasse pas 14 000 livres (6 350 kilogrammes). («automobile»)

«construction automobile» Montage d'automobiles. («automobile manufacturing»)

«entreposage de pièces automobiles» La réception de pièces automobiles en provenance des employeurs faisant partie de l'industrie de la fabrication de pièces automobiles, leur entreposage en attendant leur livraison aux employeurs faisant partie de l'industrie de la construction automobile, leur organisation en vue de la livraison, ainsi que cette livraison ou sa préparation. («automobile parts warehousing»)

«fabrication de pièces automobiles» S'entend de ce qui suit :

a) la production de pièces automobiles qui sont fournies directement aux employeurs faisant partie de l'industrie de la construction automobile ou de l'industrie de l'entreposage de pièces automobiles;

b) la production de composantes de pièces automobiles qui sont fournies directement aux employeurs produisant des pièces automobiles visées à l'alinéa a). («automobile parts manufacturing»)

«industries définies» Les industries de la construction automobile, de la fabrication de pièces automobiles, de l'entreposage de pièces automobiles et du triage d'automobiles. («defined industries»)

«poids nominal brut de véhicule» Valeur fixée par le constructeur du véhicule comme étant le poids en charge d'un véhicule isolé. («gross vehicle weight rating»)

«triage d'automobiles» La réception d'automobiles montées en provenance des employeurs qui font partie de l'industrie de la construction automobile, leur entreposage en attendant leur livraison aux acheteurs ou autres personnes qui vendent à ces derniers, leur organisation en vue de la livraison et la préparation de celle-ci.

(«automobile marshalling») Règl. de l'Ont. 502/06, par. 1 (1).

(2) For the purposes of this Regulation,

(a) an employee of an employer who carries on any activity described in the definition of "automobile marshalling" in subsection (1) is employed in the automobile marshalling industry even if other activities constitute the majority of the employer's activities;

(b) an employee of an employer who produces any automobile parts or elements of automobile parts that are supplied as described in clauses (a) and (b) of the definition of "automobile parts manufacturing" in subsection (1) is employed in the automobile parts manufacturing industry even if the production of other things constitutes the majority of the employer's production; and

(c) an employee of an employer who carries on any activity described in the definition of "automobile parts warehousing" in subsection (1) is employed in the automobile parts warehousing industry even if other activities constitute the majority of the employer's activities. O. Reg. 502/06, s. 1 (2).

(2) Pour l'application du présent règlement,

a) l'employé d'un employeur qui exerce des activités visées à la définition de «triage d'automobiles» au paragraphe (1) est employé dans cette industrie même si la majeure partie des activités de son employeur est de nature différente;

b) l'employé d'un employeur qui produit des pièces automobiles ou leurs composantes qui sont fournies de la manière visée aux alinéas a) et b) de la définition de «fabrication de pièces automobiles» au paragraphe (1) est employé dans cette industrie même si la majeure partie de la production de son employeur est de nature différente;

c) l'employé d'un employeur qui exerce des activités visées à la définition de «entreposage de pièces automobiles» au paragraphe (1) est employé dans cette industrie même si la majeure partie des activités de son employeur est de nature différente. Règl. de l'Ont. 502/06, par. 1 (2).

Scope

2. This Regulation is restricted in its application to,

(a) employees employed in the defined industries,

(i) who are directly involved in any of the activities mentioned in the definition of the respective defined industry, or

(ii) whose attendance at the workplace during any of the activities mentioned in the definition of the respective defined industry is essential to that activity; and

(b) employers of the employees described in subclauses (a) (i) and (ii). O. Reg. 502/06, s. 2.

Portée

2. Le présent règlement ne s'applique qu'aux personnes suivantes :

a) les employés qui sont employés dans les industries définies et, selon le cas :

(i) qui participent directement à l'une des activités figurant dans la définition de l'industrie définie concernée,

(ii) dont la présence sur le lieu de travail au cours de l'une des activités figurant dans la définition de l'industrie définie concernée est indispensable à l'activité en question;

b) les employeurs des employés visés aux sous-alinéas a) (i) et (ii). Règl. de l'Ont. 502/06, art. 2.

Hours free from work

3. (1) If an employer and an employee agree, subsections (2) and (3) apply instead of subsection 18 (1) of the Act. O. Reg. 502/06, s. 3 (1).

(2) The employer shall give the employee a period of at least 11 consecutive hours free from performing work in each day, subject to subsection (3). O. Reg. 502/06, s. 3 (2).

(3) On one day in each work week, the period that is free from performing work may be shorter than 11 consecutive hours but shall be at least eight consecutive hours. O. Reg. 502/06, s. 3 (3).

Heures d'inactivité

3. (1) Si l'employeur et l'employé en conviennent, les paragraphes (2) et (3) s'appliquent au lieu du paragraphe 18 (1) de la Loi. Règl. de l'Ont. 502/06, par. 3 (1).

(2) L'employeur accorde une période d'au moins 11 heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé, sous réserve du paragraphe (3). Règl. de l'Ont. 502/06, par. 3 (2).

(3) Un jour par semaine de travail, la période d'inactivité peut être inférieure à 11 heures consécutives, mais non à huit heures consécutives. Règl. de l'Ont. 502/06, par. 3 (3).

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 160/05

Amended to O. Reg. 529/05

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN DEFINED INDUSTRIES — LIVE PERFORMANCES, TRADE SHOWS AND CONVENTIONS

Definitions

1. In this Regulation,

"defined industry" means the industry of producing,

(a) live performances of theatre, dance, comedy, musical productions, concerts and opera, and

(b) trade shows and conventions; ("industrie définie")

"technical and production support" includes stage and set construction, hair cutting and styling, preparation and fitting of wigs and costumes, preparation and application of make-up, preparation and operation of lighting, sound and stage equipment and props, and stage management. ("aide technique et soutien à la production") O. Reg. 160/05, s. 1.

Scope

2. This Regulation is restricted in its application to,

(a) employees in the defined industry who provide technical and production support; and

(b) employers of the employees described in clause (a). O. Reg. 160/05, s. 2.

Terms and conditions of employment

3. This Regulation sets out terms and conditions of employment that apply to employees and employers described in section 2. O. Reg. 160/05, s. 3.

Hours free from work

4. (1) If the employer and the employee agree, subsection (2) applies instead of subsection 18 (1) of the Act. O. Reg. 160/05, s. 4 (1).

(2) An employer shall give an employee a period of at least eight consecutive hours free from performing work in each day. O. Reg. 160/05, s. 4 (2).

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 160/05

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 529/05

CONDITIONS D'EMPLOI DANS DES INDUSTRIES DÉFINIES — REPRÉSENTATIONS EN DIRECT, SALONS COMMERCIAUX ET CONGRÈS

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«aide technique et soutien à la production» S'entend notamment de la construction des décors, de la coiffure, de la préparation et de l'ajustage des perruques et des costumes, de la préparation et de l'application du maquillage, de l'installation et du fonctionnement du matériel d'éclairage et de sonorisation et des accessoires de scène, ainsi que de la régie. («technical and production support»)

«industrie définie» L'industrie consistant à produire ce qui suit :

a) des représentations en direct de pièces de théâtre, de spectacles de danse, de comédies, de productions musicales, de concerts et d'opéras;

b) des salons commerciaux et des congrès. («defined industry») Règl. de l'Ont. 529/05, art. 1.

Portée

2. Le présent règlement ne s'applique qu'aux personnes suivantes :

a) les employés qui font partie de l'industrie définie et qui assurent une aide technique et un soutien à la production;

b) les employeurs des employés visés à l'alinéa a). Règl. de l'Ont. 529/05, art. 1.

Conditions d'emploi

3. Le présent règlement énonce des conditions d'emploi qui s'appliquent aux employés et aux employeurs visés à l'article 2. Règl. de l'Ont. 529/05, art. 1.

Heures d'inactivité

4. (1) Si l'employeur et l'employé en conviennent, le paragraphe (2) s'applique au lieu du paragraphe 18 (1) de la Loi. Règl. de l'Ont. 529/05, art. 1.

(2) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé. Règl. de l'Ont. 529/05, art. 1.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 159/05

Amended to O. Reg. 523/05

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN DEFINED INDUSTRIES — MINERAL EXPLORATION AND MINING

Definitions

1. In this Regulation,

"defined industries" means the mineral exploration industry and the mining industry; ("industries définies")

"mineral exploration" means prospecting, staking or exploration for minerals and any related activities, and includes,

(a) advanced exploration such as the excavation of an exploratory shaft, adit or decline, the extraction of minerals for the purpose of proving a mineral deposit, and the installation of a mill for test purposes, and

(b) site rehabilitation; ("exploration minière")

"mining" means the extraction, concentration and smelting of economic minerals from a mineral deposit for commercial purposes, and "mine" has a corresponding meaning. ("exploitation minière") O. Reg. 159/05, s. 1.

Scope

2. (1) This Regulation is restricted in its application to,

(a) employees in the mineral exploration industry who work at sites of mineral exploration, subject to subsection (2);

(b) employees in the mining industry who,

(i) work at mines, and

(ii) during periods of consecutive days of work, do not live at their principal residences but instead live in bunkhouses, hotels or motels, or other temporary accommodation; and

(c) employers of the employees described in clauses (a) and (b). O. Reg. 159/05, s. 2 (1).

(2) Clause (1) (a) does not apply to an employee whose employer's principal business is mining. O. Reg. 159/05, s. 2 (2).

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 159/05

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 523/05

CONDITIONS D'EMPLOI DANS DES INDUSTRIES DÉFINIES — EXPLORATION ET EXPLOITATION MINIÈRES

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«exploitation minière» L'extraction, la concentration et la fusion, à des fins commerciales, de minéraux à valeur commerciale à partir de gisements. Le terme «mine» a un sens correspondant. («mining», «mine»)

«exploration minière» S'entend de la prospection, du jalonnement ou de l'exploration à la recherche de minéraux ainsi que toute activité connexe, et notamment de ce qui suit :

a) l'exploration avancée telle que l'excavation d'un puits d'exploration, d'une galerie d'écoulement ou d'une descenderie, l'extraction de minéraux afin de déterminer l'existence d'un gisement et l'installation d'une usine aux fins de tests;

b) la réhabilitation d'un lieu. («mineral exploration»)

«industries définies» L'industrie de l'exploration minière et celle de l'exploitation minière. («defined industries») Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

Portée

2. (1) Le présent règlement ne s'applique qu'aux personnes suivantes :

a) les employés qui font partie de l'industrie de l'exploration minière et qui travaillent dans un lieu d'exploration minière, sous réserve du paragraphe (2);

b) les employés qui font partie de l'industrie de l'exploitation minière et qui :

(i) d'une part, travaillent à une mine,

(ii) d'autre part, pendant des périodes de jours de travail consécutifs, ne vivent pas à leur résidence principale, mais plutôt dans un pavillon-dortoir, un hôtel, un motel ou un autre genre d'hébergement temporaire;

c) les employeurs des employés visés aux alinéas a) et b). Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

(2) L'alinéa (1) a) ne s'applique pas à l'employé de l'employeur dont l'exploitation minière constitue l'activité commerciale principale. Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

Terms and conditions of employment

3. This Regulation sets out terms and conditions of employment that apply to employees and employers described in section 2. O. Reg. 159/05, s. 3.

Days free from work

4. (1) If the employer and the employee agree, subsections (2) and (3) apply instead of subsection 18 (4) of the Act. O. Reg. 159/05, s. 4 (1).

(2) The employer shall not require or permit the employee to perform work on more than 28 consecutive days. O. Reg. 159/05, s. 4 (2).

(3) The employer shall give the employee days free from work in accordance with the following:

1. The number of days free from work shall be equal to the number of consecutive days on which the employee worked before the period of days free from work, divided by three.
2. Despite paragraph 1, if dividing by three under that paragraph produces a mixed number, the number of days free from work shall be the next higher whole number.
3. If the employee is entitled to more than one day free from work, those days shall be consecutive, and all of them shall be given before the employee returns to work. O. Reg. 159/05, s. 4 (3).

Conditions d'emploi

3. Le présent règlement énonce des conditions d'emploi qui s'appliquent aux employés et aux employeurs visés à l'article 2. Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

Jours d'inactivité

4. (1) Si l'employeur et l'employé en conviennent, les paragraphes (2) et (3) s'appliquent au lieu du paragraphe 18 (4) de la Loi. Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

(2) L'employeur ne doit pas exiger ni permettre que l'employé travaille pendant plus de 28 jours consécutifs. Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

(3) L'employeur accorde une période d'inactivité à l'employé conformément à ce qui suit :

1. Le nombre de jours d'inactivité est égal au nombre de jours consécutifs pendant lesquels l'employé a travaillé avant la période d'inactivité, divisé par trois.
2. Malgré la disposition 1, si la division par trois prévue à cette disposition ne donne pas un nombre entier, le nombre de jours d'inactivité est arrondi à la hausse.
3. Si l'employé a droit à plus d'un jour d'inactivité, ceux-ci sont consécutifs et sont tous accordés à l'employé avant qu'il ne retourne au travail. Règl. de l'Ont. 523/05, art. 1.

Employment Standards Act, 2000

ONTARIO REGULATION 390/05

Amended to O. Reg. 528/05

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN DEFINED INDUSTRIES — PUBLIC TRANSIT SERVICES

Definition

1. In this Regulation,

"defined industry" means the industry of providing public transit services; ("industrie définie")

"public transit service" means any service for which a fare is charged for transporting the public by vehicles operated by or on behalf of a municipality or a local board, or under an agreement with a municipality or a local board; ("service de transport en commun")

"vehicle" includes transportation facilities for the physically disabled, but does not include,

(a) vehicles and marine vessels used for sightseeing tours,

(b) buses used to transport pupils, including buses owned and operated by, or operated under a contract with, a school board, private school or charitable organization,

(c) buses owned and operated by a corporation or organization solely for its own purposes without compensation for transportation,

(d) taxicabs,

(e) railway systems of railway companies incorporated under federal or provincial statutes,

(f) ferries,

(g) aviation systems, or

(h) ambulances. ("véhicule") O. Reg. 390/05, s. 1.

Scope

2. This Regulation is restricted in its application to,

(a) employees in the defined industry who operate public transit vehicles or who work as collectors; and

(b) employers of the employees described in clause (a). O. Reg. 390/05, s. 2.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 390/05

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 528/05

CONDITIONS D'EMPLOI DANS DES INDUSTRIES DÉFINIES — SERVICES DE TRANSPORT EN COMMUN

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«industrie définie» L'industrie consistant à fournir des services de transport en commun. («defined industry»)

«service de transport en commun» Service pour lequel un tarif est exigé pour le transport du public au moyen de véhicules exploités par une municipalité ou un conseil local ou pour son compte, ou encore aux termes d'une entente conclue avec une telle entité. («public transit service»)

«véhicule» S'entend en outre des moyens de transport pour les handicapés physiques, mais non de ce qui suit :

a) les véhicules et les embarcations utilisés pour des visites touristiques;

b) les autobus utilisés pour le transport des élèves, notamment les autobus dont un conseil scolaire, une école privée ou un organisme de bienfaisance est propriétaire-exploitant, ou qui sont exploités aux termes d'un contrat conclu avec une telle entité;

c) les autobus qui appartiennent à une personne morale ou à une organisation et sont exploités par celle-ci sans but lucratif uniquement à ses propres fins;

d) les taxis;

e) les réseaux ferroviaires de compagnies de chemin de fer constituées sous le régime d'une loi fédérale ou provinciale;

f) les traversiers;

g) les systèmes aéronautiques;

h) les ambulances. («vehicle») Règl. de l'Ont. 528/05, art. 1.

Portée

2. Le présent règlement ne s'applique qu'aux personnes suivantes :

a) les employés qui font partie de l'industrie définie et qui conduisent des véhicules de transport en commun ou travaillent comme changeurs;

b) les employeurs des employés visés à l'alinéa a). Règl. de l'Ont. 528/05, art. 1.

Terms and conditions of employment

3. This Regulation sets out terms and conditions of employment that apply to employees and employers described in section 2. O. Reg. 390/05, s. 3.

Hours free from work

4. (1) If the employer and employee agree, subsection (2) applies instead of subsection 18 (1) of the Act. O. Reg. 390/05, s. 4 (1).

(2) An employer shall give an employee a period of at least eight consecutive hours free from performing work in each day. O. Reg. 390/05, s. 4 (2).

Eating periods

5. Section 20 of the Act does not apply to an employee who,

(a) is working a straight shift, and has chosen to work that shift;

(b) is working a split shift for which no meal break that complies with section 20 of the Act is provided, and has chosen to work that shift; or

(c) is working a straight shift, or a split shift for which no meal break that complies with section 20 of the Act is provided, and has chosen to work whatever shift the employer assigns. O. Reg. 390/05, s. 5.

Conditions d'emploi

3. Le présent règlement énonce des conditions d'emploi qui s'appliquent aux employés et aux employeurs visés à l'article 2. Règl. de l'Ont. 528/05, art. 1.

Heures d'inactivité

4. (1) Si l'employeur et l'employé en conviennent, le paragraphe (2) s'applique au lieu du paragraphe 18 (1) de la Loi. Règl. de l'Ont. 528/05, art. 1.

(2) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé. Règl. de l'Ont. 528/05, art. 1.

Pauses-repas

5. L'article 20 de la Loi ne s'applique pas aux employés suivants :

a) l'employé qui travaille sur un poste non fractionné et qui a choisi de travailler sur ce poste;

b) l'employé qui travaille sur un poste fractionné pour lequel aucune pause-repas conforme à l'article 20 de la Loi n'est prévue et qui a choisi de travailler sur ce poste;

c) l'employé qui travaille sur un poste non fractionné, ou sur un poste fractionné pour lequel aucune pause-repas conforme à l'article 20 de la Loi n'est prévue, et qui a choisi de travailler sur n'importe quel poste auquel l'affecte l'employeur. Règl. de l'Ont. 528/05, art. 1.